

Capítulo II. Desempleo. **La nueva regulación del desempleo en la Ley 45/2002**

Eduardo Román Vaca

Cristina Sánchez-Rodas Navarro

Tomás Gómez Álvarez*

1. La contingencia del desempleo

El desempleo, como es bien sabido, viene definido en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS en adelante) como aquella situación en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, bien han perdido su empleo, bien han visto reducida su jornada laboral (art.203.1 TRLGSS).

La Ley distingue entre desempleo total, motivado por el cese del trabajador, sea temporal o definitivo (art. 203.2), y desempleo parcial, que se da cuando ve reducida su jornada –temporalmente– como consecuencia de un expediente de regulación de empleo (art. 203.3). En suma, lo dicho nos conduce a una triple clasificación, en función del origen de la situación:

- a) desempleo por extinción de la relación laboral (total y definitivo)
- b) desempleo por suspensión del contrato (igualmente total, pero temporal)

* Los apartados 1 a 3 han sido redactados por el Profesor Román Vaca; los apartados 4 a 10 por la Profesora Sánchez-Rodas; finalmente, al Doctor Gómez Álvarez ha correspondido la redacción de los apartados 11 y 12.

- c) desempleo por reducción de la jornada (parcial y necesariamente temporal)

Los niveles de protección son dos, contributivo y asistencial. El primero pretende sustituir el salario dejado de percibir y, en consecuencia, la prestación correspondiente se calcula en función de las cotizaciones del trabajador; el denominado nivel asistencial – independiente de aquéllas en cuanto a la cuantía del subsidio a abonar– completa el anterior y se dirige a determinadas categorías de desempleados (art. 204 TRLGSS).

En el nivel contributivo la acción protectora comprende [art. 206.1.1) TRLGSS] una determinada prestación en metálico, junto con el abono por la entidad gestora de las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la empresa (salvo en el caso de desempleo producido por reducción de jornada o suspensión de contrato, en que la aportación de la empresa sigue correspondiendo a ésta: art. 214.2)¹.

En el nivel asistencial la acción protectora abarca la entrega de un denominado subsidio y el abono por la entidad gestora de las cotizaciones por asistencia sanitaria, protección a la familia y, en su caso, jubilación [art. 206.1.2) TRLGSS].

Junto a lo anterior, se configuran como parte de la acción protectora de ambos niveles, acciones de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional (art. 206.2 TRLGSS), algo que se pretende cobre mayor importancia tras la reforma

La reforma de 2002, operada de un lado por el Real Decreto-ley 5/2002, y de otro por la “contrarreforma” de la Ley 45/2002, de

¹ En caso de extinción de la relación laboral “la cotización a la Seguridad Social no comprenderá las cuotas correspondientes a desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional” (art. 214.3 TRLGSS). En cualquier caso, la aportación del trabajador se reduce en un 35%, que será abonado por la entidad gestora del desempleo; la reducción alcanza el 72% para los trabajadores del Régimen Especial Agrario (art. 214.4 TRLGSS).

medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (LMU en lo sucesivo), afecta en gran medida a la contingencia que nos ocupa, tanto en materia de requisitos para acceder a las oportunas prestaciones como en lo que hace a la dinámica de las mismas (nacimiento, suspensión y extinción). A continuación (apartados 2 y 3) trataremos las principales novedades en ambos aspectos, distinguiendo por razones expositivas los dos niveles en que la acción protectora del desempleo se estructura; tras ello (apartados 4 a 11) serán analizadas cuestiones comunes a ambos niveles de protección o que, por su trascendencia, merecen un tratamiento específico².

2. Novedades del nivel contributivo

2.1. Requisitos

Los requisitos para el acceso a la prestación por desempleo son cuatro (art. 207 TRLGSS), tres de los cuales no han experimentado modificación como consecuencia de la reforma-contrarreforma de 2002, a saber:

1. Estar afiliado y en alta o situación asimilada
2. Haber cubierto un período mínimo de cotización de trescientos sesenta días en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar
3. No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación (salvo que el trabajador no tuviese acreditada la cotización necesaria para acceder a esta

² No nos ocuparemos aquí del desempleo de los trabajadores eventuales agrarios, objeto de estudio en otro lugar de esta obra.

prestación, o bien que el desempleo sea debido a suspensión de la relación laboral o reducción de jornada)

El cuarto requisito, contemplado en la letra c) del art. 207 TRLGSS, sí ha sido objeto de una doble modificación.

Con anterioridad al Real Decreto-ley 5/2002 dicha letra rezaba:

“c) Encontrarse en situación legal de desempleo”.

El Decreto-ley vino a darle la siguiente redacción:

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

La Ley de medidas urgentes, en fin, recoge la actual versión:

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”.

En realidad, y merced a la redefinición que de situación legal de desempleo se produce en el artículo siguiente, la reforma es doble: de un lado en lo que respecta a la propia caracterización de aquélla; de otro en lo que afecta a la acreditación de la, a su vez, doble disponibilidad. De ambas cuestiones nos ocupamos seguidamente.

2.1.1. Situación legal de desempleo

El art. 208 TRLGSS, más que una definición de lo que sea situación legal de desempleo, contiene una lista de supuestos que dan lugar a aquélla. En lo que nos interesa, la reforma-contrarreforma hace fundamentalmente a la extinción de la relación laboral por despido y a la carencia de ocupación efectiva de los trabajadores fijos discontinuos [letra c) del número 1 del apartado 1 y número 4 de idéntico apartado respectivamente].

No nos ocuparemos aquí de la modificación de la letra g) del número 1, que no es más que una adecuación técnica a la operada en la letra c).

Tampoco abordaremos la adición de un nuevo apartado 4 [“En el supuesto previsto en el artículo 145 bis del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en la letra f) del apartado 1 de este artículo por finalización del último contrato temporal ...”], que en sí, entendemos, no supone innovación en lo que respecta a la configuración de la situación legal de desempleo: la verdadera innovación consiste en la aprobación del nuevo art. 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL en adelante), que regula trámites procesales para cuando la entidad gestora constata una sucesión de contratos temporales que pudiera ser abusiva o fraudulenta y cuya explicación, indican los autores, no estriba sino en recoger una tesis que impide considerar a la entidad gestora autorizada para denegar en estos casos la prestación, sino que habrá de reconocerla e instar la actuación judicial³.

a) El nuevo tratamiento del despido

En lo que se refiere al despido como causa desencadenante de la situación legal de desempleo, disponía el art. 208.1.1) TRLGSS, en su versión anterior al Real Decreto-ley 5/2002, que se encontraban en dicha situación los trabajadores cuya relación laboral se extinguiera:

³ Vid., estudiando el Real Decreto-ley 5/2002, que contenía idéntica regulación, bien que en disposición adicional y no modificando la LPL, Ignacio ALBIOL MONTESINOS y Ángel BLASCO PELLICER, Desempleo y despido en la reforma laboral del Real Decreto-ley 5/2002, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 87, e Ignacio GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y Jesús R. MERCADER UGUINA, “Las reformas en materia laboral del Real Decreto-Ley 5/2002”, en VV.AA., Comentarios de urgencia a la reforma del sistema desprotección por desempleo. Nuevo régimen jurídico del despido, de los salarios de tramitación y del desempleo, Lex Nova, Valladolid, 2002, págs. 105-106.

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

La reforma y contrarreforma (en este aspecto la Ley de medidas urgentes mantiene la redacción del Decreto-ley) dispone en cambio:

“c) Por despido”.

En la situación previa a la reforma se exigía pues, además del propio acto extintivo del empresario, la oposición formal del trabajador, es decir, su impugnación, pues no de otra forma podía lograrse la calificación que se pretendía, esto es, su improcedencia o procedencia.

Por otra parte, si para el reconocimiento del despido improcedente bastaba con el acta de conciliación, la procedencia había de venir recogida en sentencia judicial, sin que bastase la aquiescencia del trabajador en la fase administrativa (además se establecía para el nacimiento del derecho un período de espera de tres meses).

La importancia en este aspecto de la reforma radica en que a partir de la misma, y ello como veremos va a tener grandes repercusiones en orden a la dinámica de la prestación, es el acto extintivo el desencadenante del derecho a la prestación por desempleo, sin que venga exigida la oposición del trabajador materializada en su impugnación⁴. Así se dispone en el nuevo artículo 209.4 TRLGSS:

“En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y

⁴ Lo que, para un autor, “puede contribuir a la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo al evitar un aplazamiento del reemplazo del trabajador ante una realidad que demuestra lo extremadamente improbable de que tras un despido improcedente común el trabajador sea readmitido” [Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO, “Los elementos asistenciales en la protección por desempleo”, Relaciones Laborales núm. 14 (2002), pág. 4].

sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo ...

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

Con todo, y si lo normal para acreditar el despido será la presentación de la notificación escrita del empresario comunicando el cese, puede haber ocasiones en que - por ejemplo siendo irregular el despido (falta de forma)- necesariamente habrán de utilizarse otros medios de prueba (pudiendo incluso ser precisa la impugnación del trabajador, pero como decimos a efectos de prueba y no como constitutiva de la situación legal de desempleo). De ahí la importancia de la disposición transitoria segunda.² LMU, que, en defecto de la notificación escrita prevista en el Estatuto de los Trabajadores, dispone la acreditación del cese mediante otros documentos: acta de conciliación administrativa o judicial, certificado de empresa o informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁵.

b) Los períodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos

Con anterioridad al Real Decreto-ley 5/2002, el art. 208.1.4) TRLGSS recogía como situación legal de desempleo la siguiente:

⁵ Vid., entendiéndose también que la regulación -la que se estudia es la idéntica contenida en el Real Decreto-ley- está pensando en despidos verbales o tácitos, ALBIOL MONTESINOS y BLASCO PELLICER, Desempleo y despido en la reforma laboral ..., cit., pág. 15, y Antonio V. Sempere Navarro en VV.AA., La reforma del despido y del desempleo. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2002, Ediciones Labórum, Murcia, 2002, pág 28; también, en esta última obra colectiva, págs. 130-131, F. Cavas Martínez y F. J. Fernández Orrico.

“Cuando los trabajadores fijos de carácter discontinuo carezcan de ocupación efectiva, en los términos que se establezcan reglamentariamente”.

El Decreto-ley de mayo de 2002 vino a darle la siguiente redacción:

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

La reforma revestía una gran trascendencia en orden al campo subjetivo de la protección por desempleo.

Como se sabe, el trabajo fijo discontinuo admite dos modalidades, según que los servicios del trabajador se repitan o no en fechas ciertas. Aunque, a efectos laborales, uno y otro tipo de trabajo fijo discontinuo hayan merecido una regulación diferente (en el primer caso se aplicará el régimen del contrato indefinido a tiempo parcial; cuando no se repita en fechas ciertas el del art. 15.8 ET), de cara al desempleo, y con la dicción del art. 208.1.4) TRLGSS previa a la reforma, ambas modalidades obtenían idéntico tratamiento, al considerarse los períodos de inactividad como situación legal de desempleo en uno y otro caso. La remisión a los términos reglamentarios facultaría al Ejecutivo, en su caso, para introducir matizaciones o especialidades propias de una y otra modalidad de trabajo fijo discontinuo en cuanto a las correspondientes prestaciones por desempleo, pero no desde luego para mantener la prestación para una y anularla para la otra.

El Decreto-ley pues, al concretar a qué tipo de trabajadores fijos discontinuos se refería la Ley General de Seguridad Social, no vino sino a dejar fuera de la prestación a los trabajadores cuyos servicios

se repitieran en fechas ciertas, al no configurar sus períodos de inactividad como situación legal de desempleo.

Esta reforma tan restrictiva ciertamente era de hondo calado, en tanto expulsaba del campo subjetivo de la protección por desempleo a buen número de trabajadores. No es de extrañar, en consecuencia, que parte de la oposición sindical al despectivamente denominado “decretazo” se apoyara en este aspecto, y ello al punto de conseguirse, prácticamente, volver a la situación precedente.

Efectivamente, dispone ahora el art. 208.1.4) TRLGSS, en la redacción dada por la Ley de medidas urgentes:

“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 productiva”.

Como hemos dicho antes, y al reiterarse de forma casi idéntica la regulación previa al Real Decreto-ley 5/2002, el legislador reglamentario podrá establecer matizaciones, e incluso quizás distintos regímenes en lo que hace a una y otra modalidad de trabajo fijo discontinuo, pero –insistimos– no parece que la habilitación reglamentaria pueda llegar al extremo de negar la prestación –lo que sí había hecho el Decreto-ley– para una de ellas.

2.1.2. Disponibilidad para buscar empleo y aceptar colocación adecuada

El nuevo art. 207.c) TRLGSS exige, para acceder a las prestaciones por desempleo, y además de la concurrencia de una situación legal de desempleo, que se acredite la disponibilidad tanto para buscar activamente empleo como para aceptar colocación adecuada. Dicha acreditación, en el momento inicial, se produce con la suscripción del

denominado compromiso de actividad⁶, que incluye ambas obligaciones.

En cuanto a la búsqueda de empleo, la configuración teórica que del desempleo se hace en el art. 203.1 TRLGSS, refiriéndolo a personas que desean trabajar (“... quienes, pudiendo y *queriendo trabajar* ...”), presupone la voluntad del desempleado beneficiario de prestaciones de retornar a la población ocupada y, por tanto, su disponibilidad para buscar empleo (ya la inscripción como demandante implica que se está buscando empleo). El acento por tanto parece ponerlo la reforma en el adverbio “activamente”, que, para algunos autores, pretende “una mayor implicación personal del desempleado en la búsqueda de soluciones a su problema de inactividad”⁷. Pero, presuponiendo ello, además de una cierta

6 Como no puede ser de otra forma; de ahí la oportunidad de su aclaración en la LMU en relación con el Decreto-ley, y ello porque en el momento de solicitar las prestaciones no pueden existir más elementos de prueba que la propia manifestación del interesado de estar dispuesto a cumplir con ambas obligaciones. Así lo confirma, además, el nuevo número 2 del apartado 2 del art. 208 TRLGSS: no se considerará a los trabajadores en situación legal de desempleo “cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1 anterior, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través del compromiso de actividad” (el subrayado es igualmente añadido por la LMU a lo dispuesto por el Real Decreto-ley 5/2002). Vid., sosteniendo esta tesis aun con la redacción del Decreto-ley, ALBIOL MONTESINOS y BLASCO PELLICER, Desempleo y despido en la reforma laboral ..., cit., págs. 17 y 19; también Pedro RABANAL CARBAJO, “Las reformas en materia de desempleo (y no sólo las del Real Decreto-Ley 5/2002)”, Justicia Social núm. 11 (2002), pág. 21.

7 Cavas Martínez y Fernández Orrico en VV.AA., La reforma del despido y del desempleo ..., cit., pág. 124. En la misma obra, pág. 27, nota 27, señala Sempere Navarro: “de los términos en que se expresaban precedentemente los artículos 213 y concordantes de la TRLGSS ya se seguía ese resultado; pero nótese el significativo cambio de actitud: se trocan (en un plano más bien formal, es verdad) los deberes de origen normativo por otros interiorizados de manera individual, buscando la implicación del sujeto mediante su conducta positiva”. Vid., sobre el apoyo de esta obligación en las directrices comunitarias sobre empleo, Alberto ARUFE VARELA, “El

actividad material como demandante de empleo, una actitud psicológica del trabajador, ¿la nueva normativa equivale a que la entidad gestora podrá valorar esa actitud?; además, ¿cómo se acredita por el trabajador su disponibilidad?⁸

En realidad creemos que, dado el alto grado de discrecionalidad que una respuesta afirmativa a la primera cuestión introduciría, a la par que lo dudoso de una tal interpretación, esa “activa” actitud no podrá ser valorada más allá de los supuestos que como infracción se hallan previsto en la normativa específica (negativa a participar en programas de empleo, en acciones de formación, etc.).

En lo que hace a la disponibilidad para aceptar una oferta de empleo adecuada, ya en la situación precedente a la reforma existía la obligación de aceptarla, al punto de que la negativa constituía causa de extinción del derecho a la prestación. La verdadera extensión de la reforma deriva de lo que se entiende ahora por oferta adecuada, algo de lo que nos ocuparemos en otro lugar.

2.2. Nacimiento, suspensión y extinción del derecho a la prestación por desempleo

2.2.1. Novedades que afectan al nacimiento del derecho

El derecho a la prestación por desempleo surge a partir de la situación legal de desempleo, siempre que la solicitud se presente en los quince días siguientes; en otro caso nacerá a partir de la solicitud, “perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse

nuevo «compromiso de actividad», de situación legal de desempleo, y de beneficiarios del subsidio por desempleo”, Actualidad Laboral núm. 33 (2002), págs. 719-720.

8 Vid., sobre las dificultades de tal acreditación, Aurelio DESDENTADO BONETE y Ana de la PUEBLA PINILLA, “La reforma de la protección por desempleo en el Real Decreto-Ley 5/2002”, en VV.AA., Comentarios de urgencia a la reforma del sistema de protección por desempleo ..., cit., págs. 25-26.

solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud” (art. 209, 1 y 2, TRLGSS).

No existe hasta aquí variación alguna debida a la reforma-contrarreforma, más que el añadido al apartado 1 del precepto en el sentido de que, de conformidad con la nueva obligación formal impuesta tras la aprobación del Real Decreto-ley 5/2002, en la fecha de la solicitud habrá de suscribirse el ya aludido compromiso de actividad.

Si como decimos no existe hasta ahora novedad, más que ese añadido, las innovaciones en el resto del art. 209 TRLGSS (reforma del apartado 3 –en realidad nueva redacción completamente diferente- y adición de los apartados 4, 5 y 6) sí suponen modificaciones de importancia en cuanto al nacimiento del derecho.

Esas modificaciones hacen, de un lado, a la relación que guarda el nacimiento del derecho con el acto extintivo de la relación laboral de que proviene la situación legal de desempleo (y en consecuencia con el abono de salarios de tramitación); de otro al cómputo de las vacaciones no disfrutadas.

a) Despido, desempleo y salarios de tramitación

Es ésta una materia en que, afectando grandemente la reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2002 a la situación precedente, más se dejó sentir la crítica sindical y, quizás por ello, es también una de las materias en que más variación produce la contrarreforma de la Ley de medidas urgentes en relación con el Decreto-ley de mayo de 2002.

A lo dicho, y para confirmar aún más la complejidad del tema, se une que la verdadera dimensión de la reforma-contrarreforma viene no sólo de las modificaciones introducidas en la Ley General de Seguridad Social, sino también, como es natural dada la materia, en el Estatuto de los Trabajadores (ET en lo sucesivo) y la Ley de Procedimiento Laboral.

Con este panorama, una adecuada aproximación a la cuestión nos obliga a dibujar, siquiera sea esquemáticamente, la triple situación producida en pocos meses: la precedente al Real Decreto-ley 5/2002, la que éste configura y, finalmente, la vigente resultante de la Ley de medidas urgentes.

a') La situación previa al Real Decreto-ley 5/2002

Siendo la posible calificación del despido la de procedente, improcedente o nulo, las diferentes consecuencias eran las siguientes:

- a) La primera convalidaba la extinción, sin derecho como es lógico a indemnización ni tampoco a salarios de tramitación (art. 55.7 ET)
- b) Para la declaración de nulidad se preveía la readmisión obligatoria, con abono de los salarios dejados de percibir desde el acto que dio lugar a la impugnación hasta la readmisión (art. 55.6 ET)
- c) La calificación como improcedente del despido daba lugar a la consabida opción entre readmisión o indemnización, en ambos casos con abono de los salarios de trámite (art. 56.1 ET)

Como ya vimos, para la Ley General de Seguridad Social, en la versión anterior al Real Decreto-ley 5/2002, el despido no era considerado *per se* situación legal de desempleo, sino que, al exigirse su calificación, se hacía precisa la impugnación del trabajador, habiéndose de llegar a la resolución judicial en caso de procedencia y, al menos, al acta de conciliación administrativa en el de improcedencia.

Coherentemente con ello, el trabajador despedido improcedentemente percibía los correspondientes salarios de tramitación, de suerte que la prestación por desempleo surgía desde la constatación de aquella improcedencia.

Para el caso del despido procedente se exigía, además de la impugnación y posterior declaración judicial, un período de espera de tres meses desde la sentencia.

a”) La reforma de mayo de 2002

El Real Decreto-ley 5/2002, en una reforma combinada de la Ley General de Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores, vino a dar un vuelco a la situación, algo que no dejó de ser criticado por los sindicatos en cuanto que, en definitiva, confluía en la supresión de los salarios de trámite.

Efectivamente, y como hemos tenido ocasión de ver anteriormente, en consonancia con la modificación del art. 208.1.c) TRLGSS –según el que el despido, sin adición alguna, constituye situación legal de desempleo–, el nuevo art. 209.4 TRLGSS dispondría lo siguiente:

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

A su vez, la reforma de los arts. 56 y 57 ET conllevó que, en caso de improcedencia, sólo subsistiera la obligación de abonar salarios de tramitación para el supuesto de que se optase por la readmisión.

En definitiva, y no siendo necesaria la impugnación del despido, el derecho al percibo de la prestación surgía desde el mismo momento del acto extintivo, por lo que el despido improcedente, si indemnizado, no conllevaba salarios de trámite.

Ahora bien, cabía la posibilidad de que, cobrando la prestación por desempleo, el trabajador impugnase la decisión extintiva de la relación laboral, concluyendo conciliación o juicio con la calificación como improcedente del despido y la readmisión del trabajador, único supuesto de improcedencia en que había de satisfacer salarios de

trámite. De ahí la previsión del nuevo art. 209.5 TRLGSS: las cantidades percibidas en concepto de desempleo tendrían la consideración de indebidas por causa no imputable al trabajador.

a”) La cuestión en la Ley de medidas urgentes

Como ya señalamos antes, este tema levantó graves y aceradas críticas sindicales, las cuales medianamente han tenido eco parlamentario, ya que las modificaciones introducidas por la Ley de medidas urgentes *parecen* hacer volver a la situación precedente al Decreto-ley de mayo de 2002.

Así, en lo que hace a la regulación del despido improcedente del Estatuto de los Trabajadores, se retoma *en principio* la normativa previa, de manera que, se opte o no por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir (art. 56, 1 y 2).

Ahora bien, si ya en 1994 se produjo una curiosa limitación de los salarios de trámite, que comprenderían desde entonces únicamente los debidos hasta la conciliación, cuando en ésta fuera reconocida por el empresario la improcedencia del despido, ahora, ocho años después, la limitación llega a su posible anulación.

Dispone el nuevo art. 56.2 ET que si el empresario reconoce la improcedencia del despido –lo que puede producirse desde la fecha de éste hasta la del acto de conciliación–, a la vez que deposita la oportuna indemnización a favor del trabajador, la cuantía de los salarios de tramitación:

“... quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna”.

En definitiva, y si por una parte se atienden las críticas sindicales reintroduciendo los salarios de trámite, por otra se regula un

mecanismo compensador para limitarlos aún más que en la situación anterior a mayo de 2002, llegando incluso a su anulación.

El reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido, junto al depósito de la indemnización, puede jugar de esta suerte de tres formas en orden al devengo de los salarios de trámite:

| IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO | SALARIOS DE TRÁMITE |
|--|--|
| 1) Se reconoce en las cuarenta y ocho horas siguientes | No se devengan |
| 2) Se reconoce con posterioridad y hasta el acto de conciliación | Se limitan a la fecha del reconocimiento |
| 3) Se reconoce en acto de conciliación | Se limitan a la fecha del acto de conciliación |

Esta compleja situación se dejará sentir lógicamente en la regulación del desempleo, y fruto de ello es el prolijo apartado 5 del art. 209 TRLGSS, que viene obligado a distinguir dos posibilidades (que el trabajador tenga o no derecho a salarios de trámite), doble posibilidad que a su vez ha de combinar con que el trabajador viniera percibiendo o no las prestaciones por desempleo (ya dijimos que, aun cuando el derecho surge desde el mismo acto del despido, habrá ocasiones en que forzosamente habrá que esperar a la conciliación o la sentencia para acreditar que aquél se produjo, por lo que cabe pues que el trabajador no viniera recibiendo prestaciones⁹). Todo ello arroja el siguiente resultado:

- 1) Trabajador sin derecho a salarios de tramitación

⁹ Vid., pensando asimismo que la norma se refiere a casos en que el despido no pudo acreditarse, aunque “también deben caer aquellas situaciones en las que una conducta empresarial omisiva acaba considerándose como despido por la sentencia judicial”, ALBIOL MONTESINOS y BLASCO PELLICER, Desempleo y despido en la reforma laboral ..., cit., págs. 25-26.

- 1.1) Continuará percibiendo la prestación por desempleo si la venía recibiendo
- 1.2) En caso contrario comenzará a percibirlos, si bien con efectos desde el cese en el trabajo, contando los quince días de que dispone para la solicitud desde el acta de conciliación, providencia de opción por la indemnización o resolución judicial
- 2) Trabajador con derecho a salarios de tramitación
 - 2.1) Si no estuviera percibiendo prestaciones por desempleo, comenzará a percibirlos desde que finalice la obligación del abono de los salarios de trámite¹⁰. Igualmente el plazo de quince días para solicitar las prestaciones se cuenta desde el acta de conciliación, providencia de opción por la indemnización o resolución judicial
 - 2.2) Si ya venía percibiendo prestaciones por desempleo, cesarán las mismas y las abonadas se considerarán indebidamente percibidas. Se reiniciarán una vez finalizado el abono de los salarios de tramitación¹¹. El plazo de solicitud se computa desde la misma fecha

Por supuesto, lo dicho lo es para el caso de que finalmente no se opte por la readmisión, en cuyo caso “la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador,

¹⁰ Debiendo tenerse en cuenta que “el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y cotizar a la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos” (art. 209.6 TRLGSS).

¹¹ “Previa regularización por la Entidad Gestora del derecho inicialmente reconocido, reclamando a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas y efectuando la compensación correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien reclamando su importe al trabajador” [art. 209.5.a) TRLGSS].

deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios ... El empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por este período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos” [art. 209.5.b) TRLGSS]¹².

b) Desempleo y vacaciones no disfrutadas

La otra innovación que afecta al nacimiento del derecho hace al supuesto en que el cese en el trabajo se produzca sin que el trabajador haya disfrutado del período legal de vacaciones que le correspondiese.

Para tal eventualidad, el Real Decreto-ley 5/2002 dispuso que “la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período” (art. 209.3 TRLGSS), en lo que se ha entendido pretende evitar una doble percepción, ya que las vacaciones habrán sido liquidadas por lo general con el finiquito, además de “llevar hasta sus últimas consecuencias la imposibilidad de sustituir el período vacacional por compensación económica”¹³.

¹² La reforma, en consonancia con lo dicho, ha añadido una nueva letra g) al art. 230 TRLGSS (obligaciones del empresario): “comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la Entidad Gestora competente las prestaciones satisfechas por ésta a los trabajadores en los supuestos regulados en el apartado 5 del artículo 209 de esta Ley”.

¹³ ALBIOL MONTESINOS y BLASCO PELLICER, Desempleo y despido en la reforma laboral ..., cit., pág. 24. Vid., entendiendo que la única razón para esta regulación es la económica, por lo que no se duda en denominar el nuevo sistema de “cicatero”, Francisco GÓMEZ ABELLEIRA, “Solicitud, nacimiento y disfrute de prestaciones y subsidios de desempleo: artículo 1, apartados 3, 7 y 8, y disposiciones transitorias 4ª, 5ª y 6ª del Real Decreto-Ley”, Actualidad Laboral núm. 33 (2002), págs. 704-705; “Rocambolesco” es el calificativo que utiliza Pilar RIVAS VALLEJO, “Reformas y cambios en la Seguridad Social española: perspectiva 2002” (I), Tribuna Social núm. 142 (2002), pág. 23. Algún autor en cambio sostiene que con la nueva regulación “se

Con esa ficción legal las vacaciones no disfrutadas vienen a aplazar en el tiempo el nacimiento de la prestación de desempleo. En coherencia con otros supuestos, el período de quince días para solicitar la prestación se inicia una vez finalizado ese ficticio descanso vacacional.

La Ley de medidas urgentes, manteniendo básicamente la situación expuesta, opera sin embargo algunas mejoras técnicas.

Así, de un lado extiende la literalidad del art. 209.3 TRLGSS al caso en que no se hubiesen disfrutado las vacaciones “con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos”.

De otro da respuesta a un problema que suscitaba el Real Decreto-ley 5/2002: si con el cese efectivo o la finalización de la campaña o temporada la empresa procedía a la baja del trabajador en la Seguridad Social, y éste no iniciaba las prestaciones por desempleo hasta transcurrido el tiempo que le restase de vacaciones, ¿en qué situación se encontraba en el interregno? La respuesta de la Ley de medidas urgentes consiste en el nuevo apartado 4 del art. 210 TRLGSS:

“El período que corresponde a las vacaciones, al que se refiere el apartado 3 del artículo 209, se computará como período de cotización ... y durante dicho período se considerará al trabajador en situación asimilada a la de alta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 125.1 de esta Ley”¹⁴.

evita un fraude empresarial centrado sobre todo en los trabajadores contratados temporalmente” [José Juan GONZÁLEZ SÁNCHEZ, “Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad: Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo”, Tribuna Social núm. 139 (2002), pág. 28].

¹⁴ Precepto éste que también ha sido objeto de nueva redacción: “La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba la prestación por dicha contingencia, será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de



2.2.2. *Novedades en la suspensión del derecho*

Regulada esta materia en el art. 212 TRLGSS, las novedades derivadas de la reforma-contrarreforma hacen principalmente a las causas que dan lugar a la suspensión por una parte, y a las vicisitudes para la reanudación del derecho una vez cese la causa que originó aquélla por otra.

a) Causas de suspensión

En este punto, el Decreto-ley 5/2002 modificó la letra a) del apartado 1 del art. 212 TRLGSS, a la vez que añadió una nueva letra e); por su parte, la Ley de medidas urgentes ha modificado la letra d), con lo cual, tras la promulgación de ambas normas, sólo quedan inalteradas las letras b) (mientras el trabajador esté prestando el servicio militar o realizando la prestación social sustitutoria, salvo que tenga responsabilidades familiares y carezca de renta familiar superior al salario mínimo interprofesional) y c) (mientras el titular esté privado de libertad, con la misma salvedad anterior). De las otras tres nos ocupamos seguidamente.

a') Imposición de sanción

El anterior art. 212.a) TRLGSS establecía la suspensión durante un mes si el trabajador se negaba a cumplir ciertas obligaciones (comparecencia ante la entidad gestora, renovación de la demanda de empleo, etc.). A su vez, el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS en adelante) recogía diversas infracciones en materia de empleo.

En la actualidad, el citado precepto de la Ley General de Seguridad Social dispone que se suspenderá la prestación

situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta al subsidio por riesgo durante el embarazo, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato”.

“durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social”¹⁵.

De este modo, y con una mejor técnica legislativa, la Ley General de Seguridad Social deja de contener lo que no era más que una sanción, para remitirse en bloque a la normativa específica, que también ha sido modificada en la reforma-contrarreforma.

Aunque las innovaciones en materia de infracciones y sanciones son objeto de estudio en otro apartado, no parece improcedente recoger aquí algunas pautas de la nueva regulación.

En punto a las infracciones, tales modificaciones, introducidas ya por el Real Decreto-ley 5/2002 (la Ley de medidas urgentes lo mantiene a este respecto), se cifran básicamente en incluir como infracción el incumplimiento del compromiso de actividad [nuevo art. 17.1.c) TRLISOS], así como en la remisión a la Ley General de Seguridad Social para términos como el referido compromiso o colocación adecuada (nuevo art. 17.2).

La mayor novedad hace a las sanciones a imponer. El nuevo art. 47.1.a) TRLISOS establece la siguiente escala para las infracciones leves:

| | |
|--------------------|-------------------------------------|
| Primera infracción | Pérdida de un mes de prestación |
| Segunda infracción | Pérdida de tres meses de prestación |
| Tercera infracción | Pérdida de seis meses de prestación |
| Cuarta infracción | Extinción de la prestación |

15 “Subsiste ... la incongruencia de denominar suspensión a este tipo de situaciones, cuando son situaciones de pérdida parcial de prestación por sanción” (ALBIOL MONTESINOS y BLASCO PELLICER, Desempleo y despido en la reforma laboral ..., cit., pág. 29).

Para que juegue la escala no debe haber transcurrido más de trescientos sesenta y cinco días entre una y otra infracción; en caso contrario la nueva infracción será tenida como primera.

Para las infracciones graves (con excepción de la prevista en el art. 25.3 TRLISOS, que sigue sancionándose con la extinción) se dispone lo siguiente en el nuevo art. 47.1.b) TRLISOS:

| | |
|--------------------|-------------------------------------|
| Primera infracción | Pérdida de tres meses de prestación |
| Segunda infracción | Pérdida de seis meses de prestación |
| Tercera infracción | Extinción de la prestación |

Igualmente se aplican los tramos de la escala siempre que entre una infracción y otra no medien más de trescientos sesenta y cinco días.

En todo caso, la comisión de infracciones en materia de empleo conlleva la pérdida de los derechos que como demandante de empleo se tuvieran reconocidos, “quedando sin efecto la inscripción como desempleados” (art. 47.3 TRLISOS).

a”) Realización de un trabajo por cuenta ajena o propia

Con anterioridad, el art. 212.1.d) TRLGSS disponía que el derecho a la prestación por desempleo se suspendería “mientras el titular del derecho realice un trabajo de duración inferior a doce meses”. Esta regulación no fue afectada por el Real Decreto-ley 5/2002, pero sí lo ha sido por la Ley de medidas urgentes, que da la siguiente redacción al precepto:

“Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia, de duración inferior a veinticuatro meses”.

Antes pues de la contrarreforma cualquier actividad laboral, lo fuese por cuenta ajena o por cuenta propia, daba lugar a la suspensión del derecho si su duración era inferior a doce meses (a la extinción en caso contrario¹⁶). La Ley de medidas urgentes, en cambio, diferencia en función del tipo de actividad, en lo que entendemos se trata de una medida de fomento del autoempleo, ya que con la nueva normativa se reduce el riesgo de pérdida definitiva de la prestación por desempleo para el caso de establecimiento como trabajador autónomo: esa pérdida sólo se producirá si la nueva actividad dura al menos dos años, tiempo que, en principio, presupone ya una cierta estabilidad de la empresa.

a”) Procesos de despido pendientes de recurso

Se trata de una nueva causa de suspensión, introducida por el Real Decreto-ley 5/2002 y mantenida por la Ley de medidas urgentes, cuyo objeto es el siguiente: despidos declarados improcedentes en la instancia, habiéndose optado por la readmisión no obstante lo cual se interpone el recurso correspondiente (art. 295 LPL). En estos casos, estando obligado el empresario a satisfacer al trabajador su retribución, se suspende la posible prestación por desempleo que éste viniera percibiendo.

Es una innovación consecuente con el contenido general de la reforma, en que como ya hemos estudiado el derecho a la prestación nace con el acto extintivo, sin necesidad de esperar (como sucedía en la situación previa al Decreto-ley de mayo de 2002) al acto de

¹⁶ Si bien ha de tenerse en cuenta el art. 210.3 TRLGSS, no modificado y que sólo juega en caso de realización de un trabajo por cuenta ajena: “Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a doce meses, éste podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial”.

conciliación o la sentencia provocados por la impugnación del trabajador.

Una vez resuelto el recurso se aplicarán, en función de los diferentes resultados posibles, los mecanismos vistos del art. 209.5 TRLGSS [*infra*, 2.2.1.a) a')].

b) Reanudación de la prestación

La otra cuestión a que ha afectado la reforma-contrarreforma, en materia de suspensión de la prestación por desempleo, es la relativa a la reanudación del percibo una vez cese la causa que generó aquélla, y más concretamente cuando la reanudación haya de ser solicitada por el interesado, ya que no se ha visto alterada la redacción de la letra a) del art. 212.3 TRLGSS, relativo a la reanudación de oficio por la entidad gestora en caso de suspensión por sanción [si bien, lógicamente, la referencia a “los supuestos recogidos en la letra a) del apartado 1” hacen que ahora se atienda a la nueva duración de las sanciones que puedan imponerse por infracciones leves y graves].

La modificación hace a la letra b) del art. 212.3 TRLGSS, es decir, a los restantes cuatro supuestos de suspensión, a saber: servicio militar o prestación sustitutoria, condena privativa de libertad, trabajo por cuenta ajena o propia y proceso de despido pendiente de recurso habiéndose optado por la readmisión.

La nueva regulación no resulta de todas formas excesivamente novedosa. En todos los casos debe ser el trabajador el que solicite la reanudación de la prestación, demostrando que subsisten los motivos que la justifican. La reanudación surte efectos desde el día siguiente a la finalización de la causa de suspensión, siempre que se solicite el los quince días posteriores; en caso contrario, y como sucede con la solicitud inicial, se perderán los días intermedios.

La solicitud presupone la inscripción como demandante de empleo (si no se hubiera realizado con anterioridad) y la reactivación del

compromiso de actividad, salvo que la entidad gestora entienda conveniente la suscripción de uno nuevo¹⁷.

Una novedad de la Ley de medidas urgentes, con respecto al Real Decreto-ley 5/2002, es la introducción de un último párrafo en este precepto [art. 213.3 b) TRLGSS], que reza así:

“En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado será de aplicación lo establecido en el apartado 3 del artículo 209 de esta Ley”.

Se trata de una innovación coherente con el conjunto de la reforma, y que no hace sino aplicar al supuesto de reanudación tras suspensión lo que ya el Real Decreto-ley previó en relación con el nacimiento del derecho [*infra*, 2.2.1.b)]. En cualquier caso, es una medida que sólo puede afectar a dos de las cuatro causas de suspensión a que nos hemos referido, las de las letras d) y e) del apartado 1: en el primer supuesto cuando se realice un trabajo, por cuenta ajena, inferior a doce meses; en el segundo cuando, tras la resolución del recurso, se anule la readmisión.

2.2.3. Novedades en la extinción del derecho

En este aspecto las novedades que introduce la reforma-contrarreforma son más bien de mejora de técnica legislativa o sistemática.

Así, el Real Decreto-ley 5/2002 vino, de un lado, a dar nueva redacción a la letra c) del art. 213 LGS (causas de extinción), que en su versión anterior hacía referencia a preceptos concretos de la Ley

¹⁷ “Se mantiene en la indeterminación los casos en los que la entidad gestora puede exigir un nuevo compromiso. Parece que un supuesto lógico debe ser el producido cuando el trabajador ha visto suspendida la prestación por la realización de un trabajo distinto del que venía realizando o que no constituya su trabajo habitual, a fin de incluir en el compromiso de actividad el nuevo realizado” (ALBIOL MONTESINOS y BLASCO PELLICER, Desempleo y despido en la reforma laboral ..., cit., pág. 31).

de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La nueva redacción, inalterada en la Ley de medidas urgentes, hace una remisión genérica:

“Imposición de sanción en los términos previstos en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

Ya hemos visto [*infra*, 2.2.2.a.a”)] que las infracciones que daban lugar a la extinción de la prestación eran la cuarta leve y la tercera grave, así como la comisión en todo caso de la contemplada en el art. 25.3 TRLISOS.

A la par, el Real Decreto-ley derogó (y mantiene lo mismo la Ley de medidas urgentes) la letra b) del art. 213.1 TRLGSS (rechazo de oferta de empleo adecuado o negativa a participar en trabajos de colaboración, programas de empleo, etc.), dado que ello es materia de infracciones y sanciones y se contiene en su normativa específica, a la que se remite sin más la vista letra c).

La otra innovación, introducida no por el Decreto-ley de mayo, sino por la Ley de medidas urgentes, hace a la letra d), que en la actualidad queda como sigue:

“Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 210, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a 24 meses”.

Se trata de una modificación exigida por la que la misma Ley de medidas urgentes realiza en las causas de suspensión [*infra*, 2.2.a.a”)].

3. Novedades del nivel asistencial

En el nivel asistencial las novedades provenientes de la reforma-contrarreforma son menores, no obstante lo cual alguna reviste cierta importancia, dándose la circunstancia, además, de que en determinadas cuestiones la regulación del Real Decreto-ley 5/2002 y la definitiva de la Ley de medidas urgentes son contrapuestas.

3.1. Requisitos

En esta materia las dos innovaciones hacen a la protección de los emigrantes retornados y determinadas matizaciones en relación con los requisitos de carencia de rentas o, en su caso, responsabilidades familiares que se exigen para el percibo del denominado subsidio por desempleo.

3.1.1. *El nuevo subsidio a favor de emigrantes retornados*

El art. 215 TRLGSS contiene una amplia relación de supuestos que dan derecho, cumplidas las demás condiciones, al subsidio por desempleo. La novedad, que se introduce en la letra c) del número 1 del apartado 1, hace a los emigrantes retornados a España.

Este subsidio se halla previsto, como indica el propio precepto *in fine*, para aquellos emigrantes que no hayan podido acceder a la prestación por desempleo del nivel contributivo (*ex art. 208.1.5 TRLGSS*).

El Real Decreto-ley 5/2002 y la Ley de medidas urgentes, que mantiene la misma regulación, lo que hacen es reducir considerablemente la extensión subjetiva del precepto. Las innovaciones básicas que se producen son tres:

- a) Se especifica que el emigrante habrá de ser español (si bien no puede olvidarse que determinados extranjeros gozan de los

mismos derechos que los nacionales en virtud del principio de igualdad de trato)¹⁸

- b) Se señalan los países de retorno: “no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo”¹⁹
- c) Finalmente, se amplía el tiempo que es preciso haber trabajado en el extranjero desde la última salida de territorio nacional: doce meses frente a los seis exigidos con anterioridad, además de establecerse un período de referencia antes inexistente: en los últimos seis años

Reducción pues del ámbito de protección, quizás en la línea general de la reforma que pretende primar las políticas activas de empleo frente a las pasivas, aun a costa, parece, de provocar cierta desprotección, que trata de compensar con la inclusión de los emigrantes que no puedan acceder al subsidio en el Programa de Renta Activa de Inserción (lo que supone una doble limitación: de un lado el Programa sólo se aplica a mayores de cuarenta y cinco años; de otro el carácter hoy por hoy coyuntural del Programa).

3.1.2. Carencia de rentas y responsabilidades familiares

El art. 215.1 TRLGSS exige entre otros requisitos, para ser beneficiario del subsidio por desempleo, carecer de “rentas de

¹⁸ Con respecto a los nacionales de otros países que tuvieran residencia legal en España antes de inmigrar, debe tenerse en cuenta que, según las normas de extranjería, los permisos de residencia se extinguen por la permanencia fuera del territorio español durante más de seis meses en un período de un año, con lo cual, con la simple modificación que veremos en tercer lugar, se consigue su no acceso a este subsidio: vid. J. Luján Alcaraz en VV.AA., La reforma del despido y del desempleo ..., cit., pág. 178, nota 219.

¹⁹ Se añade en consecuencia una nueva disposición adicional trigésimo tercera en la Ley General de Seguridad Social: “Los trabajadores que provengan de los países miembros del Espacio Económico Europeo, o de los países con los que exista convenio de protección por desempleo, obtendrán las prestaciones por desempleo en la forma prevista en las normas comunitarias o en los convenios correspondientes”.

cualquier naturaleza superiores, en cómputo anual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias”, así como, en determinados casos, tener responsabilidades familiares.

Aquí las novedades que presenta la actual regulación (vigente apartado 3 del art. 215 TRLGSS) se refieren a tres aspectos fundamentales.

En primer lugar, y si antes sólo se decía que tanto la carencia de rentas como las responsabilidades familiares habían de concurrir “en el momento del hecho causante y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio”, ahora, recogiendo la finalidad del precepto revisado según entendía la jurisprudencia –que no es otra sino que los requisitos se mantuviesen en todo momento- se dice más ampliamente que

“los requisitos deberán concurrir en el momento del hecho causante y, además, en el de la solicitud del subsidio, así como en el momento de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio establecidas” (art. 215.3.1, párrafo primero, TRLGSS).

En definitiva, pues, carencia de rentas y responsabilidades familiares en la fecha del hecho causante y durante todo el tiempo de percibo del subsidio. (De todas formas esta condición se suavizará en la nueva regulación de la suspensión y extinción de aquél, como veremos ahora).

No obstante lo anterior, y ésta es la segunda novedad, muchísimo más importante, el segundo párrafo del precepto aludido establece una excepción.

Con anterioridad al Real Decreto-ley 5/2002, y aun con éste, el subsidio se configuraba como una prestación que atendía a la necesidad –carencia de rentas y, en su caso, responsabilidades familiares- que se daba en un momento determinado, la del hecho

causante (distinto según las diferentes situaciones objeto de protección con el subsidio), necesidad que, como hemos visto había de mantenerse durante todo el momento de percepción; pero no atendía lo que podríamos denominar necesidad sobrevenida, esto es, que la carencia de rentas o las responsabilidades acaecieran no en el hecho causante pero sí con posterioridad.

Pues bien, la gran novedad de la Ley de medidas urgentes es establecer un plazo, a contar desde el hecho causante, durante el cual, si surgen aquellas circunstancias, nacerá el derecho al subsidio:

“Si no se reuniesen los requisitos, el trabajador sólo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio cuando se encuentre de nuevo en algunas de las situaciones previstas ..., salvo en el caso de que dentro del 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 existencia de responsabilidades familiares” (art. 215.3.1, párrafo segundo, TRLGSS).

En tal supuesto puede solicitarse entonces el subsidio, “sin reducción de su duración”.

Finalmente, no ha pasado desapercibida al legislador la amplia problemática que generó el anterior art. 215.1 TRLGSS, con su amplia referencia a carencia de rentas *de cualquier naturaleza*, lo que obligó a una enjundiosa labor jurisprudencial para determinar qué ingresos habían de computarse. Aquí la reforma consiste en la inclusión de un número 2 en el apartado que venimos comentando que especifica las rentas o ingresos computables, los cuales son prácticamente la totalidad de los que pueda disponer el desempleado, a excepción de las cuatro siguientes:

- a) Asignaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo
- b) Importe de las cuotas destinadas a la financiación de convenio especial con la Seguridad Social (mención de la Ley de medidas urgentes que no se encontraba en el Real Decreto-ley 5/2002)

- c) Rendimientos que puedan deducirse de la vivienda habitual
- d) Importe de la indemnización que proceda por la extinción del contrato de trabajo (indicación ésta de la Ley de medidas urgentes en clara contradicción con lo que en su día dispuso el Decreto-ley de mayo de 2002²⁰, objeto de “significativa contestación”²¹)

A efectos de acreditar las rentas “la Entidad Gestora podrá exigir al trabajador una declaración de las mismas y, en su caso, la aportación de copia de las declaraciones tributarias presentadas” (art. 215.3.2, último párrafo, TRLGSS), aparte de lo cual “la Administración tributaria colaborará con la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, ... facilitándole la información tributaria necesaria para el cumplimiento de sus funciones en materia de gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo” (disposición adicional segunda LMU).

²⁰ El art. 215.3.2 TRLGSS presentaba en el Decreto-ley la siguiente redacción en su segundo párrafo, caracterizado por una intensa voluntad de que tal indemnización, fuera cual fuera la forma que revistiese, se computara: “Asimismo, se computará como renta, el importe de la indemnización por extinción del contrato de trabajo, así como los frutos, rendimientos, intereses o plusvalías derivados de dicha indemnización, sea cual sea la periodicidad de su percepción o forma de pago, y ya se perciban, directamente del empresario o de Organismos o Administraciones Públicas, como complemento o en sustitución de aquéllas, o a través de entidades financieras, aseguradoras o crediticias por cuenta de las empresas, Organismos o Administraciones Públicas cuando respondan al cumplimiento del pago de la indemnización. En este caso si la indemnización se abona en un pago único sólo se computará si se percibe dentro del año anterior al nacimiento del derecho al subsidio prorrateada entre doce meses, y si se percibe periódicamente se computará a prorrata mensual”.

²¹ “Al margen de razones técnico jurídicas, este rechazo se produce porque, entre otros efectos, tal entendimiento legal del concepto de renta computable supone la imposibilidad de acceso para los beneficiarios de los planes de prejubilación, tan extendidos como instrumentos de reestructuración empresarial («optimización» y «rejuvenecimiento de plantillas») [Cristóbal MOLINA NAVARRETE, “El regreso a la «situación de pobreza» como presupuesto del subsidio por desempleo: concepto legal de renta computable”, Actualidad Laboral núm. 33 (2992), pág. 754].

No cabe duda de que, desde el punto de vista de política legislativa, se pueden mantener posiciones enfrentadas en lo relativo a la inclusión o no de determinados rendimientos, así como de que, pese a lo prolijo del nuevo precepto, continuarán produciéndose litigios en la práctica, pero, sea como fuere, la nueva regulación merece el elogio de constituir un intento de clarificar la cuestión.

3.2. Nacimiento, suspensión y extinción del derecho al subsidio de desempleo

3.2.1. Novedades que afectan al nacimiento del derecho

En punto al nacimiento del derecho, y aparte la ya citada posibilidad de generarlo aun cuando determinados requisitos se reúnan con posterioridad a la teórica fecha del hecho causante, cabe decir que, tras las vicisitudes por que ha atravesado la Ley General de Seguridad Social, primero con la reforma de mayo de 2002 y posteriormente con la contrarreforma de la Ley de medidas urgentes –que en ocasiones vuelve a la situación precedente a aquella–, son dos las innovaciones que se producen, innovaciones que no son sino lógica consecuencia de las que se han introducido en el ámbito de la prestación contributiva.

Así, de un lado y por lo que respecta a la situación regulada en el art. 215.1.2 TRLGSS (parados que, careciendo de rentas, se encuentren en situación legal de desempleo y no tengan derecho a prestación contributiva, siempre que hayan cotizado tres meses y tengan responsabilidades familiares, o seis meses aunque carezcan de las mismas), dispone el nuevo art. 219.1.a) TRLGSS que al subsidio le serán de aplicación las previsiones antes comentadas de los apartados 3 y 4 del art. 209 [*infra*, 22.1, a) y b)], es decir, que en caso de vacaciones no disfrutadas o derecho a salarios de tramitación no nacerá el subsidio sino hasta transcurrido el período correspondiente.

De otro lado, y al igual que sucedía con la solicitud de la prestación contributiva, la del subsidio debe ser coetánea a la suscripción del compromiso de actividad (art. 219.1, último párrafo, TRLGSS).

3.2.2. Novedades en la suspensión y extinción del derecho

En este apartado hemos de hacer mención, por una parte, a que en el art. 219.2 TRLGSS se declaran de aplicación al subsidio las normas sobre suspensión y extinción de los artículos 212 y 213 TRLGSS, por lo que a las novedades antes vistas nos remitimos (*infra*, 2.2.2 y 2.2.3).

Por otra, hemos de aludir a la muy novedosa regulación contenida en el último párrafo del nuevo art. 219.2 TRLGSS, que introduce dos nuevas causas de suspensión específicas:

- a) Obtención, por tiempo inferior a doce meses, de rentas superiores al mínimo establecido
- b) Dejar de tener, por igual tiempo, responsabilidades familiares, cuando fueran requeridas para el nacimiento del derecho

Antes, como se sabe, la obtención de rentas superiores al mínimo o la carencia de responsabilidades familiares se establecían directamente como causas de extinción. La nueva regulación de la suspensión del subsidio (que, *sensu contrario*, equivale a introducir dos causas específicas de extinción: cuando el tiempo sea igual o superior a doce meses), junto a la posibilidad comentada de acceder a aquél cuando la insuficiencia de rentas o las responsabilidades se den no en el teórico hecho causante, sino dentro del año posterior, vienen en definitiva a configurar el subsidio de forma esencialmente distinta a la normativa precedente a la reforma-contrarreforma, haciendo del mismo una prestación mucho más dinámica y adaptada a las vicisitudes económicas y familiares por las que puede atravesar el desempleado.

4. Capitalización de la prestación por desempleo

4.1. Legislación aplicable.

El Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, dio nueva redacción al artículo 228.3.

Dado que la LMU se ha limitado a efectuar una corrección de estilo al primer apartado del artículo 228.3 que, sin embargo, en nada afecta a su contenido, podría pensarse que no existe ninguna novedad reseñable. Mas tal idea resultaría falsa, desde el punto y hora en que el artículo 228.3 es desarrollado por la Disposición Transitoria Cuarta de la LMU que sí ha experimentado reformas con respecto a su predecesora, la Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto-ley 5/2002.

A resultas de lo cual, el régimen de la capitalización o pago único de la prestación por desempleo queda sometido a las siguientes previsiones:

- Se autoriza a la Entidad Gestora -el INEM o el ISM, en su caso- a abonar de una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación contributiva de desempleo. Tal eventualidad queda subordinada a que así lo establezca un programa de fomento de empleo.

Previsión ésta última que encuentra su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, que expresamente ha sido declarado vigente por la LMU en todo cuanto no se oponga expresamente a la nueva regulación.

A propósito del citado Real Decreto 1044/1985, la STS de 25.5.2000 (RJ.4800) sostuvo que su interpretación se ha de llevar a cabo superando "cualquier interpretación literal que conduzca a soluciones excesivamente formalistas y rígidas, incompatibles con el espíritu y finalidad de la norma".

4.2 Presupuestos del pago único

4.2.1. Elementos subjetivos

¿Quiénes pueden solicitar el pago único?

Los beneficiarios de prestaciones por desempleo del nivel contributivo, no los del nivel asistencial.

Se exige, además, que les falten por cobrar al menos tres mensualidades de la prestación por desempleo y que no hubieran hecho uso de esta modalidad de pago único en los cuatro años inmediatamente anteriores (artículo 2 del Real Decreto 1044/1985).

Respecto a este apartado, una de las novedades introducidas por la LMU, afecta al régimen del trabajo autónomo.

Vigente el Real Decreto-ley 5/2002, los desempleados que se establecieran como trabajadores autónomos, y no acreditaran una minusvalía igual o superior del 33%, no podían solicitar el pago único de la prestación.

Aunque, conforme a la Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto-ley 5/2002 sí que cabía la posibilidad de que el importe total de la prestación por desempleo que a estos beneficiarios correspondiera se destinara a subvencionar sus cuotas de la Seguridad Social, previa presentación de los documentos acreditativos de la cotización y con el límite máximo de la cuantía de la prestación por desempleo reconocida, calculada en días completos, que reste por percibir.

Con la LMU, el panorama legal ha cambiado: los beneficiarios de la prestación por desempleo que pretendan constituirse como autónomos podrán, incluso cuando no padezcan ninguna minusvalía, solicitar tanto el pago único de la prestación como que la misma se le abone por medio de pagos trimestrales para subvencionar su cotización a la Seguridad Social (regla tercera de la Disposición Transitoria Cuarta de la LMU).

4.3. Finalidad: autoempleo

En primer lugar, el pago único procederá cuando tales beneficiarios constituyan y/o se incorporen, de forma estable y a tiempo completo, como socios trabajadores en cooperativas -la referencia ha de ser entendida hecha a las cooperativas de trabajo asociado²²- o socios de trabajo en sociedades laborales en las que previamente no hubieran cesado, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como trabajadores autónomos y se trate de personas con una minusvalía igual o superior al 33%.

No está prohibido que los actos preparatorios, o incluso la propia actividad, se inicien antes de la solicitud del pago único (SSTS de 15.4.1999, RJ 4408; y de 25.5.2000, RJ.4800).

Por tanto, el artículo 228.3 resulta aplicable incluso cuando el trabajador se ha dado de alta en Seguridad Social antes de solicitar el pago único del desempleo contributivo, siempre y cuando tal alta sea posterior a su solicitud legal de desempleo. A tales efectos resulta intrascendente que por aplicación de la legislación vigente, los efectos del alta se retrotraigan a una fecha anterior al día en que fue formalizada por el trabajador que reclama el pago único. Y es que no es razonable "exigir a los trabajadores que, conocida ya la decisión empresarial de extinguir sus contratos, permanezcan pasivos mientras se consuma la pérdida de su puesto"(STS de 30.5.2000, RJ.5894).

Las Instrucciones del INEM de 18.7.2002 preveían que procedía la denegación de esta modalidad de pago único "cuando el beneficiario solicite esta medida de fomento de empleo para su incorporación en

²²En relación con la protección por desempleo de los socios trabajadores y de trabajo de las cooperativas ha de tenerse en cuenta que la Disposición Adicional Sexta de la LMU ha incorporado una Disposición Adicional Tercera al Real Decreto 1043/1985, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado. Igualmente, ha dado nueva redacción al artículo 3.a) del Real Decreto 1043/1985.

cooperativas o en sociedades laborales en que previamente hubiese cesado, cuando ese cese se haya producido por última vez antes de pretender la incorporación a la misma cooperativa o sociedad laboral. También procederá la denegación cuando se solicite para integrarse en una cooperativa como socio trabajador de carácter temporal, así como tras el cese en dicha situación de socio temporal para integrarse con carácter estable en la misma cooperativa en la que se cese".

En segundo lugar, como novedad introducida por la regla tercera de la Disposición Transitoria Cuarta de la LMU, también procederá la capitalización de la prestación por desempleo cuando el beneficiario pretenda constituirse como trabajador autónomo, aunque no padezca una minusvalía igual o superior al 33%.

4.2.3. Cuantía

La cuantía del pago único de la prestación por desempleo contributivo será calculada en días completos, y de dicha cantidad se deducirá el importe del interés legal del dinero.

El importe total resultante no podrá rebasar los límites legalmente establecidos.

Hay que distinguir dos situaciones:

- a) Cuando los beneficiarios 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 constituirlos, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como trabajadores autónomos y se trate de personas con minusvalía igual o superior al 33%.

En tal caso, el abono de la prestación por desempleo se realizará por el importe de la aportación obligatoria establecida con carácter general en cada cooperativa, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral - en ambos casos en lo necesario para

acceder a la condición de socio-, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con minusvalía (regla primera de la Disposición Transitoria Cuarta de la LMU).

La vigente regulación resulta ser más depurada que la contenida en la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto-ley 5/2002, que escuetamente aludía a "la aportación obligatoria en el caso de cooperativas o sociedades labores".

De conformidad con las Instrucciones del INEM de 18.7.2002, se reputaba como aportación obligatoria a la cooperativa, "tanto la aportación obligatoria mínima al capital social como la cuota de ingreso fijados en los Estatutos o determinados por la Asamblea General de la Cooperativa, así como, en su caso, otras aportaciones obligatorias que tenga establecido la Asamblea General para adquirir la condición de socio de la cooperativa".

- b) El segundo supuesto es una novedad de la LMU, que permite que los trabajadores autónomos -aunque no padezcan de ninguna minusvalía- puedan solicitar y percibir el pago único de la prestación por desempleo (regla tercera de la Disposición Transitoria Cuarta de la LMU).

En relación al trabajo autónomo hay que destacar que el límite del importe del pago único de la prestación es diferente, según que el beneficiario padezca, o no, algún tipo de minusvalía.

En concreto, si el beneficiario padece una minusvalía igual o superior al 33%, el límite aplicable es el descrito anteriormente en el epígrafe a): el abono de la prestación tendrá como límite la inversión necesaria para desarrollar la actividad (regla primera de la Disposición Transitoria Cuarta de la LMU).

Por el contrario, si el beneficiario que solicite el pago único no padece una minusvalía igual o superior al 33% y pretende constituirse como autónomo, el pago se realizará por el importe que corresponda a la inversión necesaria para

desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 20% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente por percibir (regla tercera, segundo párrafo, de la Disposición Transitoria 4ª de la LMU).

5. Pagos parciales de la prestación por desempleo

5.1. Legislación aplicable

Con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2002, sólo existía la posibilidad de capitalizar el importe de la prestación por su importe total.

El Real Decreto-ley 5/2002, añadió un segundo párrafo al artículo 228.3 -que no ha sido modificado por la LMU, en virtud del cual se "podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social".

Es decir, introdujo la novedad de los pagos parciales de la prestación por desempleo.

Por su parte, la LMU ha venido a ampliar los supuestos de hecho en los que procede solicitar el abono parcial de la prestación.

5.2. Régimen jurídico

Para una más fácil comprensión de la legislación vigente es preciso remontarse al Real Decreto-ley 5/2002, que reguló el abono del importe de la prestación contributiva por desempleo a través de pagos parciales para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social. Pero antes de la entrada en vigor de la LMU, sólo

contemplaba el legislador un único supuesto de pago parcial, que se mantiene en el texto de la LMU:

- Cuando una vez abonada la prestación en su modalidad de pago único -sin superar los límites legalmente fijados- resultara que el montante de la prestación por desempleo contributiva a la que el trabajador tuviera derecho fuera superior al importe ya percibido.

En tal caso, la Entidad Gestora podrá abonar el importe de la prestación por desempleo que reste por cobrar para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social. Y la cuantía de la prestación se corresponderá con el importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social, calculada en días completos de prestación.

Tales pagos parciales de la prestación se abonarán con periodicidad trimestral, y previa presentación por los trabajadores de los pertinentes documentos acreditativos de la prestación (regla segunda de la Disposición Transitoria Cuarta de la LMU).

La LMU, como novedad, prevé que los sujetos legitimados para reclamar el pago de una sola vez de la prestación contributiva de desempleo puedan optar entre esa posibilidad, o que el importe total de la prestación que les correspondiera le sea abonada trimestralmente por la Entidad Gestora, con los mismos requisitos ya mencionados.

Otra novedad afecta a los trabajadores autónomos. Estos pueden solicitar tanto el pago único de la prestación como el pago trimestral (regla tercera de la Disposición Transitoria Cuarta de LMU).

En cualquier caso, sin perjuicio de cómo resuelvan este caso los tribunales, la nota explicativa adjunta a las Instrucciones del INEM de 18.7.2002 interpretó que sólo en el supuesto de abono de la prestación por desempleo por su importe total se aplicaría lo previsto en el artículo 4.2 del Real Decreto 1044/1985 y en la Orden de 13.4.1994, en virtud de lo cual "el INEM abonará a los trabajadores el 50% de la cuota al régimen correspondiente de la Seguridad Social como trabajador autónomo, calculada sobre la base mínima de

cotización o el 100% de la aportación del trabajador en las cotizaciones del correspondiente régimen de la Seguridad Social durante el tiempo en que se hubiese percibido la prestación por desempleo de haberse percibido en su modalidad de pago único". Pero no procederá aplicar tales subvenciones a los supuestos de pago trimestral de la prestación.

En otro orden de ideas, llama la atención que a pesar de reformas tan sucesivas en el ámbito de la protección por desempleo, siga sin resolver el legislador una laguna ya detectada durante la vigencia de la normativa anterior: las consecuencias del cese del trabajador en la actividad antes de haber podido imputar el total del importe del subsidio restante a sus cuotas de Seguridad Social.

Al respecto, las Instrucciones del INEM de 18.7.2002 preveían que cuando el cese no es imputable al trabajador, "se podrá reanudar la prestación contributiva por desempleo dando por consumido el período correspondiente a la cuantía total percibida tanto con el abono del valor actual de la prestación, en su caso, como en el abono de las cotizaciones a la seguridad social, en su caso".

Por último, señalar que respecto a los litigios que se susciten respecto al abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, conocerá la jurisdicción social, de conformidad con el artículo 233, letra b) TRLGSS.

5.3. Un supuesto específico: pago de prestaciones y subsidios destinados a facilitar la movilidad geográfica

El Real Decreto-ley 5/2002 también incorporó el apartado quinto al artículo 228, que regula la posibilidad de que, al amparo de un Programa de Fomento de empleo, la Entidad Gestora abone el importe de un mes de la duración de las prestaciones por desempleo o de tres meses de la duración del subsidio por desempleo, pendiente de cobro, cuando el beneficiario se desplace para ocupar un empleo que implique cambio de la localidad de residencia.

Este precepto no ha sido modificado por la LMU.

A fin de evitar equívocos se ha de señalar, sin embargo, que aunque en la Disposición Transitoria Séptima de la LMU se regule un Programa de Fomento de la Movilidad Geográfica, ninguno de sus apartados es desarrollo del mandato del artículo 228.5 TRLGSS.

6. Compatibilidad del cobro de la prestación o subsidio por desempleo con el trabajo.

6.1. Legislación aplicable

El apartado cuarto, incorporado al artículo 228 en virtud del Real Decreto-ley 5/2002, no ha sido objeto de modificación alguna por la LMU.

Dicho precepto supuso una novedad en nuestro ordenamiento jurídico, puesto que contempla la posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación contributiva o asistencial por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta ajena (no con el trabajo autónomo). Tal eventualidad queda subordinada a que así lo establezca un programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción.

Actualmente, esta previsión encuentra su desarrollo en la Disposición Transitoria Quinta de la LMU, que sí ha experimentado reformas con respecto a su precedente, la Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto-ley 5/2002.

Hay que anticipar, sin embargo, que la regulación sobre esta materia sigue siendo muy limitada, y ello por un doble motivo:

- El único colectivo con dificultades de inserción para el que se regula la compatibilidad es el de desempleados mayores de 52 años. Ninguna previsión existe hasta la fecha para otros grupos con problemas para encontrar empleo.

- Y, además, el ámbito de aplicación material de la Disposición Transitoria Quinta de la LMU es más restringido que el del artículo 228.4, por cuanto que sólo regula la compatibilidad del trabajo por cuenta ajena con los subsidios asistenciales por desempleo, pero no con la prestación por desempleo.

6.2. Régimen jurídico

La Disposición Transitoria Quinta de la LMU regula un programa de fomento de empleo destinado exclusivamente a desempleados mayores de 52 años, inscritos como demandantes de empleo y que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios asistenciales regulados en el artículo 215 TRLGSS.

Se exige, además, que tales sujetos sean contratados por tiempo superior a tres meses, aunque es indiferente a estos efectos que se trate de un contrato a tiempo completo o parcial, indefinido o temporal. (El requisito de los tres meses no resulta exigible cuando se contrate a mayores de 52 años perceptores del subsidio en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, cfr. Disposición Transitoria Quinta, punto 8º de la LMU).

Tras la entrada en vigor de la LMU, compatibilizar el cobro del subsidio por desempleo y la realización de un trabajo por cuenta ajena tendrá siempre carácter voluntario para los trabajadores desempleados.

Es decir, ha sido suprimido el supuesto contemplado en la derogada Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto-ley 5/2002. Y, en virtud de la cual, para los beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de 52 años regulado en el artículo 215.1.3) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social resultaba obligatorio compatibilizar trabajo y cobro del subsidio.

Otra novedad de la LMU es la introducción de un nuevo punto 8º en su Disposición Transitoria Quinta.

Este último precepto autoriza también a los trabajadores desempleados mayores de 52 años, e inscritos en las Oficinas de Empleo, a compatibilizar voluntariamente el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, con el trabajo por cuenta ajena. Pero con las salvedades recogidas en los puntos 8.1 y 8.2, respectivamente, de la Disposición Transitoria Quinta de la LMU:

- Si el trabajo por cuenta ajena está encuadrado en el Régimen Especial Agrario y la contratación fuera de carácter temporal, tal contrato no ha de tener necesariamente una duración superior a tres meses.

La contratación podrá ser efectuada por empresas en las que el beneficiario del subsidio haya trabajado en los últimos 12 meses.

No resultará aplicable la bonificación del 50% en la cuota por contingencias comunes.

El empresario será responsable de la cotización por jornadas reales por las contingencias que le correspondan.

La Entidad Gestora abonará al trabajador el 50% del importe de la cuota fija al Régimen Especial Agrario durante la vigencia del contrato.

- Asimismo, otra novedad es que si el trabajador mantiene el trabajo por cuenta ajena, independientemente del Régimen de Seguridad Social en el que esté encuadrado como tal trabajador por cuenta ajena, no se extinguirá el subsidio hasta la extinción de ese trabajo.

6.3. Ayudas para los beneficiarios del subsidio y para las empresas contratantes

El incentivo que para los empresarios puede suponer la contratación de trabajadores perceptores de subsidios por desempleo consiste en la "rebaja" del salario a abonar:

El empresario "tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario"(Disposición Transitoria Quinta, punto 4, segundo párrafo de la LMU).

Asimismo, y aunque el empresario es responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario abonado, incluyendo el importe del subsidio, gozará de una bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en el caso de contratación temporal, con un máximo de 12 meses.

Todo ello sin perjuicio de que cuando los contratos celebrados sean indefinidos les resulten aplicables las bonificaciones en cada momento vigentes (Disposición Transitoria Quinta, puntos 3.3 y 3.4, respectivamente).

Los beneficiarios del subsidio-trabajadores por cuenta ajena tendrán derecho a cobrar mensualmente el 50% del importe del correspondiente subsidio durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir y que les será abonado por la Entidad Gestora (pago directo).

Previsión que resulta equitativa, puesto que si el importe económico del subsidio se reduce a la mitad, razonable es que la percepción minorada del mismo se prolongue durante el doble del tiempo inicialmente previsto, con lo cual el beneficiario acabará percibiendo el total del importe a que tuviera derecho, pero en un plazo más dilatado.

Cuando el trabajo que origina la compatibilidad con la percepción del subsidio asistencial obligue a un cambio del lugar habitual de residencia del beneficiario, éste podrá percibir en un solo pago tres meses de la cuantía del subsidio. En éste último caso, se acortará en seis meses el período durante el cual el beneficiario tendrá derecho a compatibilizar el cobro del subsidio con la percepción del salario

(punto 3.2 en conexión con el punto 4, ambos de la Disposición Transitoria Quinta de la LMU).

6.4. Previsiones atinentes a la extinción del contrato o del subsidio asistencial

Como la extinción del derecho al subsidio asistencial por desempleo no es por sí misma causa de extinción del contrato de trabajo concertado con el beneficiario, si se produce tal eventualidad vigente el contrato, los empresarios habrán de asumir el abono íntegro del salario que corresponda a los trabajadores.

Si se produce el cese en el trabajo del beneficiario-trabajador sin que se haya agotado la duración del subsidio asistencial, y sin que reúna los requisitos para el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, podrá mantenerse el derecho al cobro del subsidio asistencial por el total de su cuantía. Para que ello ocurra es preciso comunicar el cese a la Oficina de Empleo dentro de los quince días siguientes al mismo y reactivar el compromiso de actividad. En tales casos, se considerará como período de percepción del subsidio consumido la mitad del período en el que se compatibilizó el subsidio con el trabajo (Disposición Transitoria Quinta, punto 6, de la LMU).

6.5. Supuestos excluidos de la compatibilidad entre subsidio y trabajo por cuenta ajena

El primer párrafo del punto 7 de la Disposición Transitoria Quinta de la LMU establece que no se aplicará la compatibilidad entre subsidio y trabajo por cuenta ajena cuando se trate de contratos de inserción (artículo 15.1.d) Estatuto de los Trabajadores) o de contratos subvencionados por el INEM al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario (Real Decreto 939/1997, de 20 de junio).

También se prohíbe la compatibilización del subsidio asistencial y el trabajo por cuenta ajena cuando la contratación sea realizada por empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación, o cuando se trate de empresas en las que el beneficiario del subsidio asistencial hubiera trabajado en los últimos 12 meses (Disposición Transitoria Quinta, punto 7, letra a) y b) respectivamente).

Tampoco se aplicará la compatibilidad cuando el beneficiario del subsidio sea cónyuge o pariente por consanguinidad, afinidad o 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 que revistan la forma jurídica de sociedad (Disposición Transitoria Quinta, punto 7 *in fine*).

6.6. Sustitución de trabajadores en formación por trabajadores desempleados

6.6.1. Legislación aplicable

El nuevo párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 - introducido por el Real Decreto-ley 5/2002-, contempla un específico supuesto de compatibilización entre el cobro de la prestación por desempleo y el trabajo por cuenta ajena (no el autónomo).

La finalidad de la reforma es "hacer efectivo el derecho a la formación de trabajadores ocupados e incrementar las posibilidades de empleo de los trabajadores desempleados".

Aunque la redacción del precepto no ha sido alterada por la LMU, sí lo ha sido su Disposición Transitoria Sexta, que contiene la regulación del Programa de Sustitución de Trabajadores en Formación por Trabajadores Beneficiarios de Prestaciones por Desempleo.

6.6.2. Voluntariedad de participación en el programa

Entre las novedades introducidas por la LMU destaca la adición de un nuevo párrafo al punto primero a la Disposición Transitoria Sexta en el que se especifica que la aplicación del Programa de Sustitución tiene carácter voluntario para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo.

De esta manera se pone fin a la laguna detectada bajo la vigencia del Real Decreto-ley 5/2002, que nada especificaba al respecto.

Aunque, ciertamente, ante el silencio del legislador, la doctrina ya se había decantado por interpretar el carácter voluntario de la participación en este Programa.

6.6.3. Desempleados contratables

A diferencia de las previsiones contenidas en la Disposición Transitoria Quinta de la LMU, restringida a los desempleados mayores de 52 años, el Programa de Sustitución de Trabajadores regulado en la Disposición Transitoria Sexta del mismo cuerpo legal será aplicable a los desempleados, sin restricciones de ningún tipo por razón de la edad de los mismos.

Sólo podrán acogerse a este Programa los desempleados que sean beneficiarios de prestaciones por desempleo. A *sensu contrario*, los desempleados que no tengan derecho a cobrar prestación alguna, no podrán ser contratados al amparo de este específico Programa.

Es de resaltar que el término beneficiario de prestación por desempleo, que se menciona tanto en el párrafo tercero del artículo 228.4º TRLGSS, como en la rúbrica de la Disposición Transitoria 6ª de la LMU, es utilizado por el legislador englobando tanto a las prestaciones por desempleo en sentido estricto como a los subsidios asistenciales.

Corroborata tal interpretación el hecho de que en el punto 2º de la Disposición Transitoria Sexta de la LMU se alude a que "el desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho".

6.6.4. Empresas contratantes

Sólo podrán acogerse al Programa de Sustitución las empresas que tengan hasta 100 trabajadores -fijo o eventuales- y sustituyan a éstos con perceptores de prestaciones y subsidios de desempleo (sin restricciones por razón de edad) y durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre y cuando tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.

6.6.5. Requisitos formales

Dispone el punto 6 de la Disposición Transitoria 6ª de la LMU, sin introducir ninguna novedad respecto a la regulación contenida en el Real Decreto-ley 5/2002, que para acogerse a este Programa, las empresas "deberán presentar en la Oficina de Empleo un certificado expedido por la Administración Pública o Entidad encargada de gestionar la formación, mediante el cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas".

Conforme preveían las Instrucciones del INEM de 18.7.2002, "el contrato de trabajo por cuenta ajena debe formalizarse por escrito, en el modelo específico establecido, como contrato de interinidad regido por el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Al contrato se acompañará certificado expedido por la Administración Pública o entidad encargada de gestionar la formación".

6.6.6 Ayudas para los beneficiarios de las prestaciones y subsidios y para las empresas contratantes

En la redacción del Real Decreto-ley 5/2002, el desempleado-contratado tenía derecho cobrar el importe íntegro de la prestación o el subsidio correspondiente.

La LMU ha dado nueva redacción al punto 2 de la Disposición Transitoria Sexta. La vigente redacción prevé que el trabajador desempleado contratado al amparo de este Programa de Sustitución cobrará el 50% del importe de la prestación o subsidio que le

correspondiera, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir.

Por su parte, el empresario sólo está obligado a abonarle la diferencia entre el salario correspondiente y el importe de la prestación o subsidio que perciba el trabajador, siendo el empresario responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario abonado, incluyendo el importe del subsidio o de la prestación.

Ante el silencio del legislador, habrá que concluir que la aplicación del Programa regulado en la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-ley 5/2002 será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones y subsidios de desempleo. Y que una vez finalizado el contrato, para percibir la prestación o el subsidio correspondiente será preciso que se comunique el cese a la Oficina de Empleo y se reactive el compromiso de actividad.

7. Ampliación de las obligaciones empresariales

7.1. Legislación aplicable

El Real Decreto-ley 5/2002, añadió al artículo 230 TRLGSS una nueva letra g) que, a su vez, ha sido modificada por la LMU.

7.2. Obligación de informar

Actualmente, al empresario se le impone la obligación de comunicar a la Entidad Gestora la readmisión del trabajador, si ésta llega a producirse. (Tal previsión no estaba contemplada expresamente por el Real Decreto-ley 5/2002).

7.3. Obligación de reintegro

Igualmente, el empresario habrá de ingresar en la Entidad Gestora las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores que, tras haber sido despedidos, hubieran sido readmitidos.

El fundamento de esta obligación radica en que si en tal supuesto el trabajador tiene derecho a los salarios dejados de percibir hasta la fecha de la readmisión, para evitar un enriquecimiento injusto se impone la obligación de restitución del importe de la prestación por desempleo, que se reputa como indebidamente abonada -ya que el vínculo laboral no se ha extinguido- aunque tal cobro indebido de la prestación lo sea por causa no imputable al trabajador.

Pero es de destacar cómo la obligación de reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas no la impone el legislador al trabajador sino a su empresario, el cual viene obligado a ingresar a la Entidad Gestora el importe neto de la prestación por desempleo cobrada por el trabajador. Como señalan las Instrucciones del INEM de 18.7.2002, resultará a tales efectos aplicable el procedimiento de exigencia de responsabilidad empresarial conforme al artículo 32 RD 625/1985.

El empresario se resarcirá de las cantidades por tal concepto ingresadas descontándolas de los salarios que, hasta la fecha de la readmisión, hubieran correspondido al trabajador conforme al artículo 57.1 del Estatuto de los Trabajadores, con el límite de la suma de tales salarios.

7.3.1. Excepción a la regla general

Una interpretación sistemática de la legislación vigente lleva a concluir que, si la cuantía de la prestación por desempleo cobrada por el trabajador excede del importe del salario al que hubiera tenido derecho durante el tiempo de su percepción, la Entidad Gestora habrá de reclamar la diferencia al trabajador, no al empresario.

En tal sentido, ya las Instrucciones del INEM de 18.7.2002 preveían que cuando la cuantía de la prestación abonada supere a la de la suma de salarios, se reclamará al trabajador como cobro indebido la cantidad restante, conforme al artículo 33 RD 625/1985.

8. Nuevas obligaciones de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo

8.1. Legislación aplicable

El Real Decreto-ley 5/2002 amplió las obligaciones de los solicitantes y beneficiarios de la prestación por desempleo al añadir las letras h) e i) al nuevo apartado 1 del artículo 231.1, al que, además, se le adicionaron los apartados 2 y 3.

La LMU, ha modificado, a su vez, la redacción de algunos de dichos apartados.

8.2. El compromiso de actividad

La LMU deja inalterada la redacción del artículo 231.1.h), relativo a la obligación de suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.

Conforme previene el artículo 231.2 de la LMU, -que mantiene la redacción del Real Decreto-ley 5/2002- el compromiso de actividad es "el que adquiere el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo".

Tras la reforma del artículo 17 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social operada por el Real

Decreto-ley 5/2002, y a su vez modificado por la LMU, se tipifica como infracción leve no cumplir las exigencias del Compromiso de Actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en el artículo 17 del TRLISOS.

En opinión de VALDÉS DAL-RÉ,"condicionar el acceso o el mantenimiento de la protección por desempleo a que el solicitante o el beneficiario acredite su disposición a reincorporarse a la vida activa laboral, constituye la traducción normativa del deber social de trabajar"²³.

8.3. Búsqueda de empleo y participación en acciones de mejora de la ocupabilidad

Estas obligaciones se encuentran recogidas en el artículo 231.1.i), al que la LMU ha añadido un nuevo párrafo en virtud del cual -en esto radica la novedad- la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad es voluntaria, pero sólo para los beneficiarios de las prestaciones contributivas y con un límite temporal: los 100 primeros días de percepción.

Es decir, que en tales supuestos, la negativa de los beneficiarios a tomar parte en acciones de mejora de su ocupabilidad no conllevará ninguna sanción aparejada.

Como aclaraban las Instrucciones del INEM de 18.7.2002, entre la obligación contenida en la letra h) del artículo 231.1 TRLGSS y la prevista en la letra i) del mismo cuerpo legal cabe establecer la siguiente diferencia:"la establecida en la letra i) es una obligación específica identificada *per se*, mientras que la establecida en la letra h) agruparía además de la suscripción del Compromiso, todas aquellas obligaciones y exigencias diferentes a la búsqueda de

²³ F.VALDÉS DAL-RÉ;"Reforma de la Protección por Desempleo, Concertación Social y Legislación" (II). Relaciones Laborales nº17/2002; p.11.

empleo, y a la participación en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por el Servicio Público de Empleo".

8.4. Obligación de aceptar una colocación adecuada

Uno de los puntos más criticados de la reforma del sistema de protección por desempleo introducido por el Real Decreto-ley 5/2002 fue la nueva y extensa definición de lo que haya de entenderse por colocación adecuada, así como la obligatoriedad de la aceptación del empleo adecuado conforme a la redacción que dio al nuevo apartado 3 del artículo 231.

El concepto de colocación adecuada varía en función del tiempo que el beneficiario haya estado cobrando las prestaciones:

- 1) Si lleva menos de un año cobrando ininterrumpidamente la prestación, por colocación adecuada se entenderá la profesión demandada por el trabajador, la que se corresponda con su profesión habitual o cualquiera que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas, así como también la coincidente con la última actividad laboral desempeñada -si su duración hubiese sido igual o superior a tres meses-.
- 2) Transcurrido un año de percepción ininterrumpida, no sólo podrán ser consideradas adecuadas las profesiones citadas en el párrafo anterior, sino también las que discrecionalmente considere el Servicio Público de Empleo que pueden ser desarrolladas por el trabajador²⁴.

A tales efectos, se entenderá adecuada la colocación no sólo cuando la actividad haya de ser realizada en la localidad de

24 VV.AA., Comentarios de urgencia a la reforma ..., cit., pp.30 y 31:"en este punto parece que se ha llegado demasiado lejos. Literalmente, lo que dice el precepto es que un régimen jurídico establecido en una disposición con rango de ley puede ser modificado por decisiones administrativas de un organismo que no tiene facultades normativas".

residencia habitual del trabajador sino también cuando se trate de otra localidad distinta pero situada a menos de 30 Kms desde la localidad de residencia habitual.

Esta última regla general admite excepciones, siempre y cuando el trabajador pueda probar que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25% de la jornada diaria de trabajo -novedad introducida por la LMU, o que el coste del desplazamiento conlleva un gasto superior al 20% del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo.

No puede por menos de ser objeto de crítica la *prueba diabólica* que recae sobre el trabajador de demostrar el tiempo necesario para el desplazamiento, ni tampoco se llega a comprender la referencia -en afirmativo- a que el mismo tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el nuevo lugar de empleo como causa para calificar de inapropiada la colocación.

En cualquier caso, como señalara VALDÉS DAL-RÉ, tras la reforma se introdujo un concepto dual de lo que haya de entenderse por colocación adecuada,"cuyos respectivos ámbitos de imputación se delimitan no en función de los criterios de cualificación profesional del demandante de empleo, sino de un parámetro de naturaleza temporal"²⁵.

Y es que, transcurrido el primer año,"la decisión sobre la adecuación o no del empleo ofrecido deja de tener como referente el concepto legal y queda a la decisión discrecional del Servicio Público de Empleo"²⁶.

A mayor abundamiento, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2002, RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER destacó que no

25F. VALDÉS DAL-RÉ;"Reforma de la Protección por Desempleo, Concertación Social y Legislación". Op. cit.; p.9.

26VV.AA; La Reforma del Despido y del Desempleo. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2002. Laborum. Murcia. 2002; p.204.

podrán rechazarse ofertas de empleo en base a que "no se correspondan con la actividad profesional del trabajador realizada hasta el momento, ni tampoco porque el lugar de trabajo quede más lejos del lugar de residencia del desempleado que el anterior, ni porque las condiciones de trabajo o salariales sean menos favorables a las del anterior empleo, o por la duración determinada, la jornada de trabajo, o el carácter a tiempo parcial del empleo"²⁷.

El nuevo concepto de colocación adecuada introducido por el Real Decreto-ley 5/2002 se aplicó a partir del 26.6.2002, independientemente de la fecha del reconocimiento del derecho a los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo. Así lo especificaban las Instrucciones del INEM de 18.7.2002.

Con respecto a las reformas operadas por la LMU en la redacción del artículo 231.3, señalar que son de escasa entidad:

- 1) En el artículo 231.3, primer párrafo, se ha introducido la siguiente matización:

En la redacción del Real Decreto-Ley 5/2002 uno de los referentes para interpretar el concepto de colocación adecuada era la última actividad desempeñada. Ahora, la LMU matiza que se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada, siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.

Es decir, que a *sensu contrario*, si las últimas actividades desarrolladas lo fueron por un período inferior a tres meses no se tomarán en consideración a estos efectos.

- 2) Conforme a la versión del artículo 231.3, párrafo tercero, contenida en el Real Decreto-ley 5/2002, se preveía como posible causa para calificar como inadecuada la colocación que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, superase dos horas de duración diaria.

²⁷M. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.; "La Nueva Dimensión de la Protección del Desempleo". Relaciones Laborales n°13/2002, p.14.

Ahora, conforme a la LMU, la colocación será inadecuada si el trabajador acreditase que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, es superior al 25% de la duración de la jornada diaria de trabajo.

- 3) Se ha dado nueva redacción al actual párrafo cuarto del artículo 231.3, aunque de contenido sustancialmente idéntico al texto precedente- y que ha quedado redactado en los siguientes términos:"la colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además, dicha colocación para entenderse adecuada, deberá implicar 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"²⁸.

La diferencia más acusada con respecto a la versión del Real Decreto-ley 5/2002 radica en que se ha suprimido la referencia a que la colocación se entenderá adecuada con independencia de la cotización, o no, por la contingencia de desempleo.

- 4) Asimismo, la LMU ha depurado la redacción del penúltimo apartado del vigente artículo 231.3 que establece:"el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el

²⁸ Respecto a los trabajos de colaboración social que se caracterizan por ser prestados por cuenta de las Administraciones Públicas, el Tribunal Supremo negó el carácter laboral de tal relación en su sentencia 25.7.2000 (RJ.8201) y las que en ella se citan.

desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo".

- 5) La LMU ha suprimido el último párrafo del artículo 231.3 introducido por el Real Decreto-ley 5/2002. Ha quedado, pues, derogada la previsión de rezaba que "lo señalado en los párrafos anteriores se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 221 de esta Ley, respecto a la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial".

Pero puesto que el artículo 221 TRLGSS no ha sido objeto de modificación alguna, y contempla con carácter general la compatibilidad del trabajo a tiempo parcial y la percepción de la prestación o subsidio por desempleo, no existen sólidos argumentos para interpretar que dicho artículo no siga siendo aplicable a los supuestos previstos en el artículo 231. Sin duda será ésta una cuestión que suscitará controversias judiciales.

9. Protección por desempleo y derecho comunitario e internacional

La LMU ha dejado inalterado la redacción de la Disposición Adicional Trigésima Tercera del Texto Refundido, que fue incorporada por el Real Decreto-ley 5/2002.

Conforme a dicho precepto; "los trabajadores que provengan de los países miembros del Espacio Económico Europeo, o de los países con los que exista convenio de protección por desempleo, obtendrán las prestaciones por desempleo en la forma prevista en las normas comunitarias o en los convenios correspondientes."

Hay que comenzar aclarando que el Acuerdo del Tratado del Espacio Económico Europeo fue firmado el 2.5.1992, modificado por el Protocolo de 17.3.1993, y en vigor desde el 1.1.1994 (Diario Oficial de la Comunidad Europea L N^o1, de 3.1.1994).

El citado Acuerdo vincula no sólo a los 15 Estados Miembros de la Unión Europea (Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Luxemburgo, Austria, Finlandia y Suecia) sino también Islandia, Noruega y Liechtenstein.

También resultará aplicable esta Disposición Adicional Trigésima Tercera a los migrantes que provengan de Australia. Y ello en virtud de que el Convenio de Seguridad Social de 1990 (BOE 11.6.1991) incluye dentro de su ámbito de aplicación material las prestaciones por desempleo²⁹.

En relación a los Convenios celebrados entre un Estado miembro y un Estado Tercero, hay que traer a colación la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 15.1.2002, -55/00 (Gottardo) Rec.; p.I-413.

La cuestión planteada ante el TJCE se fundó en la duda de que si la denegación de la totalización de períodos por razón de la nacionalidad de la solicitante vulneraba, o no, la interdicción de discriminación por razón de la nacionalidad que consagra el artículo 12 del Tratado de Ámsterdam y que, por lo que al derecho a la libre circulación de trabajadores se refiere, se concreta en el 39 del Tratado de Ámsterdam.

El TJCE falló que "las autoridades de seguridad social competentes de un primer Estado deben, con arreglo a las obligaciones comunitarias que les incumben en virtud del artículo 39 CE, computar a efectos del derecho a prestaciones de vejez los períodos de seguro cubiertos en un país tercero por un nacional de un segundo Estado miembro cuando, en las mismas condiciones de cotización,

²⁹El texto de dicho convenio aparece contenido en la obra publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 1998 y que lleva por título Convenios y Acuerdos Bilaterales en Materia de Seguridad Social. Igualmente, un resumen del contenido del citado convenio puede encontrarse en: <http://www.seg-social.es/inss/convenios/index.html>.

dichas autoridades competentes reconocen, de conformidad con un convenio internacional bilateral celebrado entre el primer Estado miembro y el país tercero, el cómputo de dichos períodos cubiertos por sus propios nacionales"

Asimismo, la Disposición Trigésima Tercera es aplicable a los trabajadores provenientes de Suiza, en virtud del Convenio Unión Europea-Suiza que entró en vigor el 1.6.2002 (Diario Oficial de la Comunidad Europea L 114 de 30.4.2002).

En términos generales, y salvo mejor opinión, esta Disposición Adicional Trigésima Tercera podría calificarse de superflua. Y ello por cuanto que resulta evidente, en primer lugar, que los Convenios Internacionales validamente celebrados una vez publicados en España forman parte del ordenamiento nacional (artículo 96.1 CE) y, conforme al artículo 7.5 TRLGSS, "con respecto a los nacionales de otros países se estará a lo que se disponga en los Tratados, Convenios, Acuerdos, o Instrumentos ratificados, suscritos o aprobados al efecto...".

En segundo lugar, y por lo que al Derecho comunitario se refiere, del mismo se predica su primacía sobre los ordenamientos nacionales³⁰.

Por tanto, es obvio, que las disposiciones contenidas en los Reglamentos 1408/71 y 574/72 en materia de protección por desempleo resultan aplicables en España con preferencia a la normativa nacional.

Y ello, tanto si se trata de prestaciones contributivas como de subsidios asistenciales por desempleo.

³⁰C. Sánchez- Rodas Navarro; La Aplicación del Derecho Comunitario a las Prestaciones Especiales No Contributivas. Comares. Granada. 1997; p.252: "el principio de la primacía se fundamenta en la exigencia del buen funcionamiento de la Comunidad y en el principio de autonomía o de atribución de competencias que los Estados miembros han cedido a la Comunidad."

Años atrás, sin embargo, el propio adjetivo asistencial alentó la tesis de que se trataba de una prestaciones de Asistencia Social y ello motivó, precisamente, que la protección asistencial por desempleo no fuera inicialmente incluida por el gobierno español en su declaración relativa a los regímenes de Seguridad Social coordinados por los Reglamentos 1408/71 y 574/72.

Exclusión ésta última que hubo de ser corregida por el Tribunal Supremo en Unificación de Doctrina (SSTS de 8 de octubre RJ.7741; y de 18 de noviembre de 1991; RJ.8247) y que se encuentra totalmente superada tras la rectificación al respecto efectuada por las autoridades españolas publicada en el Diario Oficial de la Comunidad Europea C 321 de 1993 de 27.11.1993.

Actualmente, tanto el nivel contributivo como el asistencial de desempleo se incluye dentro del ámbito de aplicación material del Reglamento 1408/71, como lo evidencian las sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 15.6.1995, asuntos acumulados 422, 423 y 424/93 (Zabala Erasun) Rec., p.I-1567; y de 20.2.1997, asuntos acumulados 88, 102 y 103/95 (Martínez Losada) Rec.; p.I-869.

Conforme al Derecho comunitario, las prestaciones y subsidios coordinados por el Reglamento 1408/71 son exportables a otros Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo durante un período de tres meses.

En relación a este último extremo, es de destacar que llegan innumerables quejas a la Comisión Europea de los trabajadores provenientes de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo que se desplazan a nuestro país en busca de empleo y pretenden percibir en España las prestaciones de desempleo a las que tuvieran derecho.

En concreto, se denuncia que el artículo 26.1 del RD 625/1985, de 2 de abril, impide a las personas que buscan empleo en España al amparo del artículo 69 del Reglamento 1408/71 recibir el importe correspondiente al tercer mes mientras se encuentran en España. Y

ello debido a que han de retornar antes de que expire el período de tres meses so pena de perder el derecho a las prestaciones que pudieran corresponderle en el país a cuyo cargo se le abona la prestación³¹.

En último lugar señalar que las Instrucciones Provisionales del INEM de 18.7.2002 establecen a propósito de la Disposición Trigésima Tercera, entre otras cuestiones, que:

- Dichos trabajadores, "si son emigrantes retornados y no trabajan tras el retorno a España podrán obtener prestaciones por desempleo de nivel contributivo o el subsidio previsto en el artículo 215.1.2 TRLGSS conforme a lo establecido en la normativa vigente y en base a las cotizaciones por desempleo efectuadas antes de salir de España.
- En caso de ausencia de derecho a prestaciones contributivas, o al subsidio previsto en el artículo 215.1.2 TRLGSS, pueden ser admitidos al Programa de Renta Activa de Inserción de reunir los requisitos exigidos para ello.
- En el caso del subsidio de mayores de 52 años del artículo 215.1.3 TRLGSS, cabrá su aplicación al colectivo si accede previamente en España a alguna de las modalidades o supuestos de subsidio distintos al de emigrante retornado al no poder acceder a este último."

10. Novedades en materia de infracciones y sanciones en el ámbito de la protección por desempleo

Tanto el Real Decreto-ley 5/2002, como la LMU han introducido modificaciones en el texto del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4

³¹Cfr. el Informe Español del año 2002 realizado en el seno del Observatorio Europeo de Seguridad Social para Trabajadores Migrantes y publicado en: www.european-observatory.org.

de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Al respecto hay que comenzar recordando que en función de la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, las infracciones se califican de leves, graves y muy graves (artículo 1 del RDLegislativo 5/2000).

La LMU sólo ha introducido en esta materia una modificación: ha dado nueva redacción a la letra c) del artículo 17.1 del TRLISOS - introducida por el Real Decreto-ley 5/2002- que en su vigente versión tipifica como infracción leve imputable a los trabajadores el "no cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave" en el propio artículo 17.

Las infracciones en materia de Seguridad Social prescriben a los cuatro años, computados desde la fecha de la infracción (artículo 4 Real Decreto Legislativo 5/2000).

Las infracciones en materia de Seguridad Social de las que resulten responsables los empresarios serán sancionadas con multas pecuniarias (ya sea en su grado mínimo, medio o máximo).

En cambio, las sanciones que en materia de empleo y Seguridad Social puedan imponerse a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios, no tienen naturaleza pecuniaria. Consistirán, según se califique la infracción de leve, grave o muy grave, en la pérdida o extinción del derecho a la prestación o subsidio en los términos regulados en el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 5/2000.

Este último precepto fue modificado por el Real Decreto-ley 5/2002, que dio nueva redacción al artículo 47.1, letras a) y b) así como al artículo 47.3.

La LMU no ha introducido ninguna modificación al respecto.

Por tanto, respecto a las prestaciones por desempleo del nivel contributivo o asistencial, el contenido de la reforma puede sintetizarse en los siguientes puntos:

- 1) Las infracciones leves ya no se sancionan uniformemente, sino en función de una escala que gradúa la duración de la pérdida de la prestación o subsidio, según se trate de la primera infracción (pérdida de un mes); segunda (pérdida de tres meses); o tercera (pérdida de seis meses); extinguiéndose la prestación con la comisión de la cuarta infracción.
- 2) En el caso de las prestaciones por desempleo del nivel contributivo o asistencial, las infracciones graves tipificadas en el artículo 17.2 TRLISOS se sancionan con la pérdida de la prestación o subsidio durante tres meses si es la primera infracción; 6 meses si es la segunda; y se extinguirán con la comisión de la tercera infracción.

Respecto a las infracciones graves tipificadas en el artículo 25 TRLISOS, se sancionará con pérdida de la prestación: no presentar 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.

La misma sanción lleva aparejada el 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.

- 3) Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por razón de la naturaleza de la infracción, los trabajadores que incurran en infracciones en materia de prestaciones por desempleo del nivel contributivo o asistencial, perderán los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos, quedando sin efecto la inscripción como desempleados.

11. La renta activa de inserción.

11.1 Introducción.

Entre las finalidades de la reforma del régimen jurídico actualmente existente del desempleo, se encuentra la necesidad de armonizar la protección de los trabajadores desempleados de tal manera que, junto con las prestaciones económicas necesarias para afrontar las situaciones de paro, los poderes públicos den oportunidades de formación y empleo que posibiliten que los desempleados puedan encontrar un trabajo en el menor tiempo posible.

Esta actuación en materia de desempleo tiene su fundamento en el art. 41 de la Constitución Española, así como a nivel comunitario, desde el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de Marzo de 2000. Dicho mandato comunitario se completa con las Directrices sobre el Empleo aprobadas con carácter anual en la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno.

Así, entre diversas modificaciones realizadas sobre el régimen sustantivo de la prestación por desempleo, pasan a establecerse diversas medidas para el fomento de la incorporación al empleo. Entre ellas, pueden citarse el establecimiento de ayudas para la movilidad geográfica de los desempleados que deseen trabajar en otros lugares con mejores oportunidades de empleo; o el llamado programa de renta activa de inserción³², entre otras medidas.

Está última medida, el programa de renta activa de inserción no es realmente una creación de la norma de reforma del sistema de

32 . Realmente, la renta de inserción no sería una ayuda, sino una modalidad de subsidio de desempleo, con la particularidad de que combina un subsidio con la obligación del perceptor de realizar actividades específicas orientadas a facilitar el que encuentre un empleo. RABANAL CARBAJO, P.: "Las reformas en materia de desempleo (y no sólo las del Real decreto-Ley 5/2002", en Justicia Laboral. Nº 11. 2002. P. 56.

desempleo. Dicha figura ya existía; fue creada por el RD 236/2000, de 18 de Febrero. En ella se establecía un programa de actuación que combinaba medidas de empleo activas con pasivas, procurando tanto la inserción laboral como la ayuda en la situación de desempleo del colectivo de los parados de larga duración en situación de mayor necesidad, cuyas posibilidades de inserción laboral son menores por su edad. El programa se configuraba mediante un doble campo de actuación. Así, contaba con un itinerario de inserción laboral a partir de un compromiso de actividad, con una tutoría individualizada y con la incorporación a programas de empleo y/o formación. Además, se reconocía la percepción de una renta, como ayuda económica, complementaria de las acciones anteriores.

El Programa de Renta Activa de inserción fue objeto de reforma mediante el RD 781/2001, de 6 de Julio. Básicamente, el espíritu de la medida era el mismo, ya que su contenido consistía en conceder una renta como contraprestación al compromiso suscrito por los desempleados en virtud del cual manifestaban su plena disponibilidad para trabajar y para participar en las acciones ofrecidas por los servicios públicos de empleo y dirigidas a favorecer su inserción laboral. A partir de ese compromiso se aplicaban distintas políticas de empleo activas y pasivas al colectivo al que se dirige el programa, de desempleados de larga duración en situación de necesidad cuyas posibilidades de ocupación son menores por su edad, manteniendo los objetivos de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo y, se les concedía una ayuda económica para hacer frente al desempleo.

En el seno de la reforma del desempleo se ha vuelto a introducir el supuesto de la renta activa de inserción. Sin embargo, la razón de incluirse dicha renta en la reforma del régimen jurídico del desempleo no radica tanto en el hecho de una reforma efectiva sino en la necesidad, al ser el Programa de la renta activa de inserción una actuación de carácter anual, de ser aprobada para tener validez para todo el año 2002.

Sin embargo, analizaremos a continuación el contenido concreto del Programa de Renta Activa de Inserción.

11.2 Las modificaciones producidas.

Básicamente, las modificaciones llevadas a cabo hacen referencia a la ampliación subjetiva de dicho programa. Así, podrán ser beneficiarios del programa de renta activa de inserción los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social de las Comunidades Autónomas de Andalucía y de Extremadura, que a la fecha de solicitud de incorporación al programa de la renta activa de inserción cumplan con los requisitos introducidos para ello. Los requisitos exigidos son los siguientes:

- No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Reunir los requisitos recogidos en el artículo 2.1, a), b), c) y e) del RD 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y no tener derecho al subsidio previsto en el RD 5/1997, de 10 de enero, por no haber sido beneficiario de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la solicitud.

Los requisitos concretos exigidos por dicha norma son los siguientes:

- a) Tener su domicilio en el ámbito geográfico protegido por dicho subsidio, aunque ocasionalmente se hayan trasladado fuera del mismo para realizar trabajos temporales por cuenta ajena de carácter agrario. Se entenderá que el trabajador tiene su domicilio en el lugar

en que se encuentre empadronado, siempre que sea en el que reside de forma efectiva durante un mayor número de días al año.

- b) Estar inscritos en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, como trabajador por cuenta ajena, en situación de alta, o asimilado a ella.
 - c) 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. Si el desempleado no ha sido receptor del subsidio con anterioridad, se exigirá además haber permanecido inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en situación de alta, o asimilada a ella, con carácter ininterrumpido en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud del subsidio. A estos efectos, quedan asimiladas las jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales en el extranjero, siempre que el órgano competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales haya visado el contrato de trabajo y certifique las jornadas realizadas.
 - d) Estar al corriente en el pago de la cuota fija por contingencias comunes al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud del subsidio, o, en su caso, por el período inferior en que se haya mantenido el alta.
- Haber permanecido inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada a ella, con carácter ininterrumpido en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud. Asimismo, se establece entre las obligaciones de los beneficiarios del programa de renta activa de inserción, la

necesidad de que éstos se incorporen a programas y planes de formación. Concretamente en el caso de los trabajadores agrarios será el Programa de Fomento de Empleo Agrario, establecido en el RD 939/1997, de 20 de junio, respecto a los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social a los que hace referencia el programa de la renta activa de inserción. La participación de los trabajadores en el Programa se regirá por su normativa específica.

La duración de la renta activa de inserción también ha sido modificado parcialmente, respecto de dos supuestos. El primero referido a los trabajadores eventuales agrarios, y el segundo a las víctimas de la violencia doméstica.

En el primero de los casos, la duración depende de la edad del beneficiario. Si son menores de 52 años será de seis meses, y para los mayores de 52 años será de diez meses.

En el segundo de los casos respecto de las víctimas de la violencia doméstica, que se hayan visto obligadas y acrediten cambio de su residencia, podrán percibir en un pago único, una ayuda suplementaria de tres meses de Renta Activa de Inserción, sin que ello minore la duración de dicha Renta, y sin que les sea aplicable la *vacatio* de 3 meses necesarias para cobrar la prestación de la Renta Activa de Inserción.

Como última de las modificaciones producidas, encontramos el supuesto del plazo de solicitud de la incorporación al programa de Renta Activa de Inserción. Los trabajadores sólo podrán ser admitidos al programa y obtener, en su caso, el reconocimiento de la renta activa de inserción, previa solicitud, a partir del día 26 de mayo de 2002 y hasta el día 31 de diciembre del mismo año. Los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, sólo podrán ser admitidos al Programa y obtener el reconocimiento de la Renta Activa de Inserción, hasta el día 31 de marzo de 2003.

11.3. El régimen jurídico consolidado.

Tal como hemos visto, son pocas las modificaciones introducidas en la regulación dada a la reforma del desempleo recogido en el Real Decreto-ley 5/2002. Básicamente hacen referencia únicamente a la introducción dentro de su campo de aplicación de los trabajadores eventuales del régimen agrario.

Dada tal circunstancia y el consiguiente mantenimiento de las condiciones generales del Programa de Renta Activa de Inserción, procederemos a continuación a analizar el régimen jurídico consolidado que existe actualmente en esta materia. Para su análisis seguiremos el mismo esquema utilizado en la regulación de esta materia.

11.3.1. Objeto y competencia.

El Programa de Renta Activa de Inserción tiene por objeto regular para el año 2002, dentro de la acción protectora por desempleo, una ayuda específica denominada renta activa de inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.

Dicho programa corresponde al INEM, sin perjuicio de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo que se desarrollen por dicho Instituto o por la Administración autonómica correspondiente, de acuerdo con la normativa de aplicación. Asimismo, es posible que tanto el INEM como los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas concierten convenios de colaboración con las Entidades colaboradoras, con el fin de favorecer la recalificación, búsqueda y acceso al empleo de los beneficiarios del programa.

11.3.2. Requisitos.

1. Podrán ser beneficiarios del presente programa los trabajadores desempleados menores de sesenta y cinco años

que, a la fecha de solicitud de incorporación al mismo, reúnan los siguientes requisitos con carácter general:

- Ser mayor de cuarenta y cinco años.
- Ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo durante doce o más meses. A estos efectos, se considerará interrumpida la demanda de empleo por haber trabajado en los trescientos sesenta y cinco días anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa un período acumulado de noventa o más días.
- No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se computará como renta el importe de los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las Comunidades Autónomas. Se considerarán rentas las recogidas en el artículo 215.3 TRLGSS.

A estos efectos aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene cónyuge y, o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados, o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, divididas por el número de miembros que la componen no supere el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

2. Asimismo, podrán ser beneficiarios del presente programa los trabajadores desempleados que a la fecha de solicitud de incorporación al mismo reúnan los siguientes requisitos:
- Acreditar la condición de persona con minusvalía en grado igual o superior al 33 %, o tener reconocida una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral igual al 33 %, siempre que se reúnan los requisitos exigidos con carácter general, excepto el de contar con 45 años de edad.
 - Ser trabajador emigrante que, habiendo retornado del extranjero, hubiera trabajado, como mínimo, seis meses en el extranjero desde su última salida de España, y estar inscrito como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos con carácter general, excepto la de ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo durante doce o más meses.
 - Tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia y estar inscrito como demandante de empleo, siempre que no se tenga derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo y se carezcan de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
3. Podrán ser beneficiarios del programa de renta activa de inserción los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social de las Comunidades Autónomas de Andalucía y de Extremadura, que a la fecha de solicitud de incorporación al programa de la renta activa de inserción cumplan con los requisitos introducidos para ello. Los requisitos exigidos son los siguientes:

- No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo.
 - Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
 - Reunir los requisitos recogidos en el artículo 2.1, a), b), c) y e) del RD 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y no tener derecho al subsidio previsto en el RD 5/1997, de 10 de enero, por no haber sido beneficiario de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la solicitud.
- Los requisitos concretos exigidos por dicha norma son los siguientes:
- a) Tener su domicilio en el ámbito geográfico protegido por este subsidio, aunque ocasionalmente se hayan trasladado fuera del mismo para realizar trabajos temporales por cuenta ajena de carácter agrario. Se entenderá que el trabajador tiene su domicilio en el lugar en que se encuentre empadronado, siempre que sea en el que reside de forma efectiva durante un mayor número de días al año.
 - b) Estar inscritos en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, como trabajador por cuenta ajena, en situación de alta, o asimilado a ella.
 - c) 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.

Si el desempleado no ha sido perceptor del subsidio con anterioridad, se exigirá además haber permanecido inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en situación de alta, o asimilada a ella, con carácter ininterrumpido en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud del subsidio. A estos efectos, quedan asimiladas las jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales en el extranjero, siempre que el órgano competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales haya visado el contrato de trabajo y certifique las jornadas realizadas.

- e) Estar al corriente en el pago de la cuota fija por contingencias comunes al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud del subsidio, o, en su caso, por el período inferior en que se haya mantenido el alta.
- Haber permanecido inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada a ella, con carácter ininterrumpido en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud.

11.3.3. El compromiso de actividad.

Los trabajadores, además de reunir los requisitos exigidos con carácter general, para ser beneficiarios del programa, deberán solicitarlo y suscribir, un compromiso de actividad en virtud del cual realizarán las distintas actuaciones que se acuerden por los servicios públicos de empleo o, en su caso, las Entidades que colaboren con los mismos, en el plan personal de inserción, que se desarrollarán mientras el trabajador se mantenga incorporado al programa.

Los trabajadores, para su incorporación y/o mantenimiento en el programa deberán cumplir las obligaciones que implique el compromiso de actividad y aquellas que se concretan en el plan personal de inserción laboral, así como las siguientes:

- Proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos exigidos para la incorporación y el mantenimiento en el programa.
- Participar en los programas de empleo o en las acciones de inserción, orientación, promoción, formación o reconversión profesionales, o en aquellas otras de mejora de la ocupabilidad.
- Aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida, considerándose como tal la definida en el artículo 231.3 TRLGSS.
- Renovar la demanda de empleo en la forma y fecha que se determinen en el documento de renovación de la demanda y comparecer cuando sea previamente requerido ante el INEM o ante los servicios públicos de empleo.
- Comunicar las causas de baja, pérdida de requisitos o incompatibilidades en el momento en que se produzcan esas situaciones.
- Presentarse a cubrir la oferta de empleo y devolver a los servicios públicos de empleo, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.
- Reintegrar las cantidades de la renta activa de inserción indebidamente percibidas.
- Buscar activamente empleo.

11.3.4 Incorporación, baja y reincorporación al programa.

Para incorporarse al programa, los trabajadores deberán encontrarse en desempleo demandando empleo, solicitar la renta

activa de inserción, y reunir y acreditar los requisitos exigidos, que serán verificados por el INEM, solicitando, en su caso, el informe de los servicios públicos de empleo respecto al de inscripción como demandante de empleo.

El INEM deberá dictar resolución motivada reconociendo o denegando el derecho a la admisión al programa, en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud. Asimismo, el INEM deberá comunicar la suscripción del compromiso de actividad y la admisión al programa a los servicios públicos de empleo competentes para que desarrollen las distintas acciones de inserción laboral previstas en el Plan de Inserción.

Causarán baja definitiva en el programa, los trabajadores incorporados al mismo en los que concurra alguno de los hechos siguientes:

- Incumplimiento de las obligaciones que implique el compromiso de actividad y que se concretan en el plan personal de inserción laboral, salvo causa justificada.
- No comparecer, previo requerimiento, ante el Instituto Nacional de Empleo o ante los servicios públicos de empleo, por no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, o por no devolver en plazo a los servicios públicos de empleo el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por dichos servicios, salvo causa justificada.
- Rechazo de una oferta de colocación adecuada o de participar en programas de empleo o en acciones de inserción, orientación, promoción, formación o reconversión profesionales, salvo causa justificada.
- Cese voluntario en un trabajo que viniera siendo compatible con la renta activa de inserción.

- Pasar a ser pensionista de jubilación o de incapacidad permanente en sus modalidades contributiva y no contributiva.
- Dejar de reunir el requisito de carencia de rentas.
- Acceder a una prestación por desempleo o a un subsidio por desempleo.
- Traslado al extranjero, salvo lo previsto en el apartado 3 de esta norma.
- Renuncia voluntaria a la renta activa de inserción.
- Obtener o mantener indebidamente la percepción de la renta activa de inserción.

La realización de los trabajos por cuenta ajena o propia, no supondrá la baja en el programa durante el tiempo en que el trabajo pueda ser compatible con la percepción de la renta activa de inserción; no obstante, durante ese tiempo no se exigirá el cumplimiento de las obligaciones como demandante de empleo ni la participación en acciones de inserción laboral. Si se produce el cese en el trabajo citado, para mantener la percepción de la renta activa de inserción, el trabajador deberá comunicar el cese en la Oficina de Empleo dentro de los quince días siguientes al mismo, acreditar su involuntariedad y reactivar el compromiso de actividad. La no comunicación en ese plazo supondrá la pérdida de tantos días de renta como medien entre el día siguiente al del cese y el de la comunicación. En el caso de cese en trabajo temporal, la cuantía de la renta se percibirá en su totalidad y de su duración se considerará ya consumido la mitad del periodo en el que se compatibilizó la renta con el trabajo.

El trabajo en contratos de inserción u otros subvencionados por el INEM, así como el traslado al extranjero durante el desarrollo del programa por un período inferior a seis meses para la realización de trabajo o perfeccionamiento profesional, producirán la baja temporal en el mismo, siendo posible la reincorporación al programa en los términos establecidos en el mismo. Las bajas y las reincorporaciones

al programa se resolverán por el INEM y se comunicarán a los servicios públicos de empleo competentes y por éstos, en su caso, a las Entidades que colaboren en la gestión del programa, a los efectos que, en cada caso, correspondan, en relación con la continuidad, o no, de las distintas acciones de inserción laboral previstas en el programa. Los trabajadores que causen baja definitiva en el programa no podrán volver a ser admitidos al mismo.

11.3.5 Tramitación del programa.

La solicitud de incorporación al programa deberá presentarse en la oficina de empleo que corresponda al trabajador y acompañarse de la documentación acreditativa de carecer de rentas; a cuyo efecto, el solicitante presentará la declaración de las rentas, exigiéndose, en su caso, por el INEM, copia de la declaración o declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, así como de otras declaraciones tributarias, copia de recibos de salarios y copia de recibos de cobro de pensiones o de cualquier otro documento acreditativo de las rentas percibidas.

La tramitación de las bajas en el programa en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones por el solicitante se iniciará con la información sobre los incumplimientos de las obligaciones o de las irregularidades que se hayan detectado. Como consecuencia de ello, se cursará una baja cautelar en el programa y se dará audiencia al interesado para que, en el plazo de quince días, formule por escrito las alegaciones que considere oportuno y, transcurrido dicho plazo, se adoptará la resolución que corresponda, en los quince días siguientes.

En el supuesto de marcha al extranjero del solicitante, sólo se producirá la reincorporación al mismo por solicitud del interesado en los quince días siguientes al cese en el trabajo, o al retorno a España, previa reactivación del compromiso de actividad en la fecha de la solicitud. La solicitud fuera del plazo señalado supondrá la pérdida

de tantos días de renta como medien entre el día siguiente al del cese en el trabajo o al del retorno y el día de la solicitud.

En los supuestos de compatibilidad de la renta de inserción con el trabajo por cuenta ajena, el trabajador deberá presentar en la oficina de empleo una comunicación en la que conste la certificación del empresario, en el modelo que se determine por el INEM, sobre la formalización del contrato por tiempo indefinido o temporal y a tiempo completo o parcial.

Las admisiones, bajas y reincorporaciones al programa se resolverán por el Director provincial del INEM y serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social, previa reclamación ante dicho Instituto, en la forma prevista en el artículo 71 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

11.3.6. Desarrollo de las acciones de inserción laboral.

El programa comprende las siguientes acciones de inserción laboral, que se mantendrán, complementándose entre sí, mientras el trabajador permanezca en el mismo:

1. Tutoría individualizada: la admisión al programa supondrá la asignación al demandante de empleo de un tutor de empleo que, durante todo el desarrollo del programa, le prestará una atención individualizada asesorándole, acordando y realizando el seguimiento y/o actualización, al menos, con carácter mensual, de su itinerario de inserción laboral, proponiendo y evaluando las acciones de mejora de su ocupabilidad e informando, en su caso, de los incumplimientos de las obligaciones asumidas, en el momento en que se produzcan, a los efectos previstos respecto de la baja en el programa.
2. Itinerario de inserción laboral: a partir de la admisión al programa y en el plazo máximo de quince días se establecerá el desarrollo del itinerario de inserción laboral del demandante de empleo a través de:

- La entrevista profesional. Mediante la entrevista, el tutor de empleo completará y actualizará la información profesional sobre el demandante de empleo que ya figura en los servicios públicos de empleo y que resulte necesaria para definir con exactitud su perfil profesional.
 - La elaboración de un plan personal de inserción laboral. En función de las características personales, profesionales y formativas detectadas en la entrevista, el tutor de empleo y el demandante de empleo establecerán un diagnóstico de la situación del demandante y, en su caso, el itinerario personal de inserción laboral más apropiado con el calendario y las actividades a desarrollar.
3. Gestión de ofertas de colocación: el tutor de empleo promoverá la participación del demandante de empleo en los procesos de selección para cubrir ofertas de colocación gestionadas por los servicios públicos de empleo o por las Entidades que colaboren con los mismos cuando su perfil profesional cumpla con los requisitos planteados por el ofertante.
4. Incorporación a planes de empleo y/o formación: si en el plazo de los cuarenta y cinco días siguientes a la admisión en el programa el trabajador no se ha reincorporado a un trabajo, los servicios públicos de empleo o las Entidades que colaboren con los mismos, en función de sus disponibilidades y atendiendo al itinerario que se haya determinado como más adecuado para su inserción laboral, gestionarán, con carácter prioritario sobre otros colectivos, la incorporación del demandante en alguno de los siguientes planes o programas:
- Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, para proporcionar al trabajador las cualificaciones requeridas por el sistema productivo y conseguir su inserción laboral, cuando carezca de formación profesional específica o su

- cualificación resulte insuficiente o inadecuada. La participación del demandante en este programa se regulará por lo previsto en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- Programa de Talleres de Empleo, o de Escuelas Taller y Casas de Oficios para la adquisición de la formación profesional y la práctica laboral necesaria que facilite la reincorporación al mercado de trabajo. La participación del demandante en un Taller de Empleo y, en su caso, en Escuelas Taller y Casas de Oficios, se registrará por su normativa específica.
 - Planes de empleo preferentemente para la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, para proporcionar al desempleado la adquisición de práctica profesional adecuada. La participación de los trabajadores en los planes de empleo se registrará por la normativa que regula la concesión de subvenciones del INEM, en el ámbito de la colaboración con las Corporaciones Locales y por la normativa que regula la concesión de subvenciones del Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, sin perjuicio de su inclusión en los programas propios de otras Administraciones.
 - Otras actuaciones que incrementen las posibilidades de inserción laboral, tales como: las acciones de apoyo a la búsqueda de empleo y las de información y asesoramiento para el autoempleo.
 - Programa de Fomento de Empleo Agrario, establecido en el RD 939/1997, de 20 de junio, respecto a los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de

la Seguridad Social a los que hace referencia el programa de la renta activa de inserción. La participación de los trabajadores en el Programa se regirá por su normativa específica.

- Incorporación a acciones de voluntariado: los trabajadores admitidos al programa podrán incorporarse, voluntariamente, a las acciones de voluntariado reguladas en la Ley 6/1996, de 15 de enero o en las correspondientes normas dictadas por las Comunidades Autónomas.

La incorporación a las acciones citadas se realizará sin perjuicio del desarrollo de las acciones de inserción laboral adecuadas.

11.3.7. La renta activa de inserción: determinación, compatibilidad, pago y control.

Los trabajadores, como consecuencia de su admisión y mantenimiento en el programa, conforme a lo previsto en esta disposición adicional, tendrán reconocida y podrán percibir la renta activa de inserción, de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados.

1. Percepción de la renta: la renta activa de inserción se percibirá transcurrido un período de tres meses, destinado a iniciar la aplicación de las políticas activas de empleo previstas en el programa, contado desde la fecha de solicitud de incorporación al programa y se mantendrá hasta agotar su duración mientras el trabajador continúe en el mismo. El nacimiento y el mantenimiento de la percepción de la renta activa de inserción conlleva la obligada participación del desempleado en alguna de las acciones que le sean ofrecidas conforme a lo previsto en el programa.
2. Cuantía y duración de la renta: la cuantía de la renta será igual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de dos pagas

extraordinarias. Durante la percepción de la renta activa de inserción no existirá obligación por parte del Instituto Nacional de Empleo de cotizar a la Seguridad Social por ninguna contingencia. La duración máxima de la percepción de la renta será de diez meses. A esta regla general se exceptúa lo establecido para los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Respecto de éstos, si fueran menores de 52 años, la duración será de 6 meses. Si fueran mayores, la duración será de 10 meses.

En el caso de las víctimas de la violencia doméstica, que se hayan visto obligadas y acrediten cambio de su residencia, podrán percibir en un pago único, una ayuda suplementaria de tres meses de Renta Activa de Inserción, sin que ello minore la duración de dicha Renta, y sin que les sea aplicable la *vacatio* de 3 meses necesarias para cobrar la prestación de la Renta Activa de Inserción.

3. La renta activa de inserción será incompatible:
 - Con la obtención de rentas de cualquier naturaleza que hagan superar los límites establecidos, no computándose a esos efectos las rentas que provengan de los trabajos o acciones realizados por el beneficiario.
 - Con la percepción de las prestaciones o de los subsidios por desempleo.
 - Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo.
 - Con salarios que provengan de contratos de inserción u otros subvencionados por el INEM.
4. La renta activa de inserción será compatible:
 - Con las becas y ayudas, de cualquier naturaleza, que se pudieran obtener por la asistencia a acciones de formación profesional vinculadas al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

- Con el trabajo a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la renta la parte proporcional al tiempo trabajado, aplicándose lo establecido en la letra d) siguiente.
 - Con el trabajo autónomo, o por cuenta propia.
 - Con el trabajo por cuenta ajena de carácter temporal o indefinido, a tiempo completo, en cuyo caso el empresario durante el tiempo que reste por percibir la renta tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponda al trabajador completando la cuantía de la renta hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de la cotización a la Seguridad Social que se realizará por el salario indicado, incluyendo el importe de la renta activa de inserción.
- Lo anterior no se aplicará a los contratos de inserción u otros subvencionados por el INEM.
- Cuando se trate de trabajo de carácter temporal, durante su realización, la cuantía de la renta activa de inserción que se abone al trabajador se reducirá a la mitad, y el periodo de la renta pendiente por percibir mientras se compatibiliza con el trabajo se ampliará al doble.
- Con las acciones de voluntariado.
5. Pago y control de la renta: El INEM efectuará el pago de la renta, que se realizará por mensualidades de treinta días dentro del mes inmediato siguiente al que corresponde el devengo. En el primer pago se descontará el importe de los diez primeros días, que se regularizarán cuando se cause baja en el programa o cuando se agote la duración de la renta. También corresponderá al INEM el control de requisitos e incompatibilidades; la revisión de oficio de las resoluciones administrativas erróneas; la exigencia de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas; así como efectuar las compensaciones o descuentos en las prestaciones por

desempleo o en la renta activa de inserción de las cantidades indebidamente percibidas por cualquiera de dichas percepciones, todo ello en los mismos términos fijados para las prestaciones por desempleo.

11.3.8 Competencias.

Las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el INEM o, en su caso, por el Instituto Social de la Marina, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, desarrollarán las políticas activas de empleo para el cumplimiento de la presente disposición adicional, de conformidad con lo previsto en los Reales Decretos de traspaso.

El Instituto Social de la Marina ejercerá las competencias atribuidas al INEM relativas a la gestión del programa de renta activa de inserción cuando se aplique a los desempleados procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar.

Las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el INEM y dicho Instituto, o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán establecer convenios de colaboración para desarrollar las actuaciones necesarias para el cumplimiento de lo previsto en esta disposición adicional.

Las Comunidades Autónomas citadas proporcionarán información al INEM o, en su caso, al Instituto Social de la Marina sobre los demandantes de empleo atendidos en las distintas acciones del programa y sobre las reincorporaciones al trabajo, o a planes de empleo y formación, así como sobre los incumplimientos de las obligaciones que se hayan detectado, informando sobre los mismos en el momento en que se produzcan.

El INEM o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, proporcionarán a dichas Comunidades Autónomas información sobre las admisiones, bajas y reincorporaciones de los trabajadores al programa en el momento en que se produzcan.

El seguimiento y evaluación del programa a nivel nacional corresponderá al INEM.

11.3.9 Financiación.

La financiación de las acciones en materia de políticas activas de empleo se efectuará a través de las subvenciones previstas para los distintos programas de empleo y/o formación. Las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en políticas activas de empleo deberán realizar la reserva y la afectación que corresponda de las subvenciones que gestionen para la ejecución del programa. La financiación de la renta activa de inserción será la que corresponda a la acción protectora por desempleo.

11.3.10 Entidades autorizadas a colaborar en la gestión del programa.

Los servicios públicos de empleo, previa suscripción del oportuno convenio, podrán autorizar la colaboración de Entidades, para la realización, entre otras, de las acciones formativas previstas en el Programa de la renta activa de inserción, y que son objeto del compromiso de actividad con el demandante admitido al programa.

Los convenios de colaboración tendrán por objeto incrementar la capacidad de ocupación y la integración laboral de los demandantes de empleo admitidos al programa de la renta activa de inserción. Podrán suscribir convenios de colaboración las entidades que dispongan de los medios adecuados para el desarrollo de las acciones de inserción contenidas en el convenio, acrediten resultados previos de integración laboral y se comprometan a conseguir la inserción laboral de, al menos el 25 por 100 de los demandantes de empleo atendidos durante el desarrollo del programa.

Por tanto, las Entidades autorizadas con las que se suscriba el oportuno convenio de colaboración quedarán habilitadas para el desarrollo, tanto de las acciones que en cada caso sean más apropiadas para la mejora de la ocupabilidad, como de la intermediación de los demandantes admitidos al programa.

Los servicios públicos de empleo también podrán obtener ayuda de los servicios sociales de base para completar las acciones de inserción laboral con acciones de inserción social.

11.3.11 Trabajadores admitidos a programas anteriores de renta activa de inserción.

Los trabajadores que hayan sido beneficiarios del programa establecido en el RD 236/2000, de 18 de febrero, y/o del programa establecido en el RD 781/2001, de 6 de julio, no podrán ser admitidos al programa que se establece en la presente disposición adicional.

El programa regulado en la presente disposición adicional surtirá efectos hasta el 31 de diciembre de 2002, sin perjuicio de que las acciones y percepciones derivadas del programa iniciadas previamente puedan concluirse o percibirse con posterioridad a esa fecha.

Los trabajadores sólo podrán ser admitidos al programa y obtener, en su caso, el reconocimiento de la renta activa de inserción, si lo solicitan a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto-ley y hasta el día 31 de diciembre de 2002. Los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social podrán solicitar su incorporación al programa de renta activa de inserción hasta el día 31 de marzo de 2003.

12. El Programa de fomento de la movilidad geográfica.

Dentro de las finalidades que motivan la regulación por desempleo, podemos citar, siguiendo lo establecido en la exposición de motivos, entre otras razones que ya hemos mencionado, el facilitar oportunidades de empleo para todas las personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo. Entre esas medidas para facilitar

la incorporación al mercado de trabajo, se establece que todos aquellos beneficiarios de prestaciones que deseen trabajar en otros lugares con mejores oportunidades de empleo dispondrán de ayudas para facilitarles la movilidad geográfica.

Respecto del fomento de la movilidad geográfica se establecen en la Disposición Adicional Séptima una serie de medidas para facilitar dicha actuación.

Sin embargo debemos destacar que dichas ayudas son actualmente inexistentes. La reforma del régimen jurídico de desempleo remite únicamente a una habilitación al Gobierno, para que mediante Real Decreto, establezca el procedimiento, el contenido y las condiciones de estas ayudas.

A pesar de este reconocimiento genérico y vacío de contenido material hasta el desarrollo reglamentario, se reconoce expresamente el derecho de los trabajadores desempleados, empresas y organizaciones empresariales a beneficiarse de subvenciones que faciliten la contratación temporal o estable cuando dicha contratación implique desplazamientos o traslados de residencia.

Los desplazamientos al efecto de realizar una prestación laboral se divide en dos tipos diferentes, atendiendo al dato material de su duración. Así, se determinan dos regímenes formalmente distintos según se trate de desplazamientos temporales o, siguiendo la nomenclatura legal, estables.

En el primero de los supuestos, los temporales, se reconoce el derecho de que tanto las empresas individualmente consideradas como las organizaciones empresariales puedan acceder a subvenciones públicas al objeto de organizar y costear el desplazamiento, facilitar el alojamiento de los trabajadores desempleados que se desplacen desde su residencia habitual a otra localidad para ocupar puestos de trabajo de carácter temporal.

Es decir, el alcance de estas subvenciones será el organizar y costear el desplazamiento, así como facilitar el alojamiento. No aparece, por lo que parece quedar excluido, la subvención destinada

a contribuir a los gastos de alojamiento. Se trata esta de una mención que puede limitar en parte la virtualidad práctica de tales ayudas. Así, el trabajador que decida utilizar la vía de la movilidad geográfica puede verse desanimado a utilizar esta medida, ya que las subvenciones legales no podrán destinarse a paliar el desembolso que deba realizar en el supuesto en que deba abonar importe de alquileres para su alojamiento.

En el supuesto de los desplazamientos estables, destinados a los trabajadores que se desplacen para ocupar puestos de trabajo de carácter indefinido, éstos tendrán derecho a percibir ayudas económicas individuales en concepto de alojamiento, de gastos de desplazamiento y de traslado de enseres y mobiliario.

Se trata de una distinción de trato; así, únicamente se reconoce que los trabajadores tendrán derecho a percibir ayudas económicas individuales en concepto de alojamiento, de gastos de desplazamiento y de traslado de enseres y mobiliario; sin embargo, no se establece si esas ayudas son adicionales a las que se conceden a los trabajadores que se desplacen temporalmente o si bien, sustituyen en su totalidad a los beneficios que se conceden a los desplazados temporales. En tal caso, la lógica parece hacer pensar que las ayudas individuales serán cumulativas con las que se conceden para los desplazamientos temporales, pero hubiera sido necesario que se estableciera así expresamente.

Estas medidas de fomento de la movilidad geográfica son compatibles expresamente con las medidas establecidas para favorecer la compatibilidad del subsidio por cuenta ajena, y recogidas en la disposición transitoria quinta de esta regulación, incluidas asimismo, las previstas para el supuesto de cambio de residencia. Concretamente, se hace referencia al abono al trabajador en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

Finalmente, con la finalidad de mejorar y facilitar la movilidad geográfica de los desempleados, se establece la posibilidad de que se suscriban Acuerdos o Convenios de Colaboración con las Comunidades Autónomas.