

*ÚLTIMAS TENDENCIAS Y REFORMAS EN EL
ÁMBITO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL*

Enero de 2003

CONTENIDO

- I.- REFORMA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.**
- II.- JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE.**
- III.- REFORMAS ESTABLECIDAS EN LA “LEY DE ACOMPAÑAMIENTO”.**
- IV.- EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES.**
- V.- OTRAS REFORMAS PREVISTAS.**

I.- REFORMA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

1.- SITUACIÓN ANTES Y DESPUÉS DE LA HUELGA DE JUNIO DE 2002.

- Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de Mayo, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad.
- Ley 45/2002, de 12 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad (entrada en vigor: 14 de Diciembre de 2002).

2.- LOS 10 ASPECTOS ESENCIALES DE LA REFORMA:

1.- SALARIOS DE TRAMITACIÓN.

Se restituye la obligación de abono de salarios de tramitación en caso de despido improcedente:

- ✓ Despido con readmisión: Obligación de abono de salarios de tramitación.
- ✓ Despido sin readmisión: Obligación de abono de salarios de tramitación, salvo reconocimiento por el empresario de la improcedencia del despido y consignación del importe de la indemnización a disposición del trabajador, en cuyo caso:
 - Se limitan a los devengados hasta la fecha de consignación si esta se produce más allá de las 48 horas tras el despido.
 - Se eliminan si el reconocimiento y la consignación se realiza dentro de las 48 horas siguientes al despido.

2.- LOS 10 ASPECTOS ESENCIALES DE LA REFORMA:

2.- INCOMPATIBILIDAD DE LOS PERIODOS DE VACACIONES NO DISFRUTADOS CON LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO.

- ✓ El derecho a la prestación por desempleo surgirá tras la finalización del periodo de vacaciones que el trabajador hubiese generado y no hubiese podido disfrutar.
- ✓ Durante dichos periodos el trabajador se considerará en situación asimilada al alta.
- ✓ Este periodo se computa como periodo de cotización a los efectos de la duración de la prestación por desempleo, y en determinados supuestos, a los efectos de la duración del subsidio por desempleo.

2.- LOS 10 ASPECTOS ESENCIALES DE LA REFORMA:

3.- CAPITALIZACIÓN DEL DESEMPLEO.

Se determinan los supuestos en los que se permite la percepción de la prestación de desempleo mediante la modalidad de pago único:

- ✓ Para la incorporación como socio trabajador a cooperativas o sociedades laborales:
 - De nueva constitución.
 - Ya constituidas siempre y cuando no hubiera cesado previamente en la misma.
- ✓ Beneficiarios con minusvalía igual o superior al 33% que quieran constituirse como autónomos.
- ✓ Beneficiarios que pretendan constituirse como trabajadores autónomos, por el importe necesario para desarrollar la inversión, con el límite máximo del 20% de la prestación.
- ✓ Para subvencionar la obligación posterior de cotización del trabajador a la Seguridad Social se podrá solicitar el abono trimestral de la prestación de desempleo.

2.- LOS 10 ASPECTOS ESENCIALES DE LA REFORMA:

.....

4.- REITERACIÓN EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Se busca perseguir la reiteración abusiva y fraudulenta de contratos temporales.

- ✓ Se establece un procedimiento mediante el cual la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo podrá, en determinados supuestos, dirigirse de oficio a la autoridad judicial solicitando que se declare al empresario responsable del abono de las mismas.
- ✓ Si así lo afirma la autoridad judicial, será el empresario demandado quien deberá asumir las prestaciones ya pagadas por la Entidad Gestora.

5.- RENTAS INCOMPATIBLES CON EL SUBSIDIO ASISTENCIAL.

A los efectos de determinar el requisito de carencia de rentas, no se computará el importe correspondiente a la indemnización legal por la extinción del contrato de trabajo, ni las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social.

2.- LOS 10 ASPECTOS ESENCIALES DE LA REFORMA:

.....

6.- MODIFICACIÓN DE LA PROTECCIÓN EN EL RÉGIMEN AGRARIO.

7.- NUEVO CONCEPTO DE COLOCACIÓN ADECUADA.

8.- COMPROMISO DE ACTIVIDAD.

9.- COMPATIBILIDAD ENTRE SUBSIDIO DE DESEMPLEO Y TRABAJO POR CUENTA AJENA.

Se posibilita a los trabajadores mayores de 52 años, beneficiarios del subsidio, compatibilizar el trabajo por cuenta ajena con la percepción del subsidio por desempleo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Que estén inscritos en la oficina de empleo.
- ✓ Que sean contratados a tiempo completo y de forma indefinida o parcial, siempre que la duración mínima del contrato sea de 3 meses.

2.- LOS 10 ASPECTOS ESENCIALES DE LA REFORMA:

10.- OTRAS CUESTIONES.

- ✓ Ayudas para la movilidad geográfica.
- ✓ Nuevas bonificaciones para mujeres trabajadoras.
- ✓ Fijos discontinuos.
- ✓ Emigrantes retornados.

II.- JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE.

1.- NORMATIVA REGULADORA:

- Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de Diciembre (entrada en vigor el 1 de Enero de 2002).
- Ley 35/2002, de 12 de Julio (entrada en vigor el 14 de Julio de 2002).
- Real Decreto 1132/2002, de 31 de Octubre (entrada en vigor el 28 de Noviembre de 2002).
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de Octubre (entrada en vigor el 28 de Noviembre de 2002).

2.- IDEAS FUNDAMENTALES:

● Jubilación anticipada:

- ✓ Posible en Régimen General y Asimilados.
- ✓ Con cotizaciones anteriores a 1967 (posible a partir de los 60 años).
- ✓ Sin cotizaciones anteriores a 1967 (posible a partir de los 61 años).

● Retraso edad jubilación:

En cualquier Régimen, se posibilita aumentar un 2% la base reguladora para el cálculo de la pensión por cada año cotizado después de los 65 años, siempre que se acredite haber cotizado un mínimo de 35 años.

2.- IDEAS FUNDAMENTALES:



Compatibilidad Jubilación/Trabajo:

- ✓ Criterio general: no es posible compatibilizar.
- ✓ A partir de los 60 años y antes de los 65, es posible la jubilación parcial en Régimen General, siempre unida al contrato de relevo.
- ✓ Después de los 65 años, es posible la jubilación parcial en cualquier régimen, sin necesidad de contrato de relevo, compatibilizándola con un trabajo a tiempo parcial.

III.- REFORMAS ESTABLECIDAS EN LA
“LEY DE ACOMPAÑAMIENTO”.

III.- REFORMAS ESTABLECIDAS EN LA “LEY DE ACOMPAÑAMIENTO”.

- Liquidación complementaria por vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas.
- Extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, siempre que previa o simultáneamente hayan optado por incluir, dentro de dicho ámbito, la prestación económica por incapacidad temporal.

A los efectos de determinar la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el Ministerio de Trabajo aprobará la correspondiente clasificación de los trabajadores autónomos por actividades económicas y epígrafes aplicables para su inclusión en la tarifa de primas aprobada por el Real Decreto 2930/1979 de 29 de Diciembre.

- Incapacidad permanente total cualificada para trabajadores del Régimen Agrario y del Mar mayores de 55 años.
- Modificaciones en otros regímenes (Funcionarios Civiles, Fuerzas Armadas y Administración de Justicia).
- Programa de Fomento del Empleo para el año 2003.

**IV.- EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS
POR PENSIONES.**

IV.- EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES.

- Para comprender la problemática de los compromisos por pensiones hay que diferenciar básicamente tres supuestos:
 - ✓ Pensiones.
 - ✓ Subsidios.
 - ✓ Premios por jubilación.

IV.- EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES.

- A lo largo de los últimos años se ha mantenido una discusión sobre si existe la obligación de exteriorizar los denominados “premios por jubilación”.
- En este punto se han fijado dos criterios:
 - ✓ El criterio seguido por la Dirección de la Inspección de Trabajo, que se inclinaba por la no obligación de la exteriorización de los premios por jubilación”.
 - ✓ El criterio seguido por la Dirección General de Seguros, que mantiene que sí se ha de proceder a su exteriorización.

IV.- EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES.

- Una nueva controversia sobre la normativa aplicable:
 - ✓ Ley 44/2002, de 22 de Noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero (BOE de 23 de Noviembre de 2002).
 - ✓ Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de Noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones (BOE de 13 de Diciembre de 2002).

- ¿Qué criterio será aplicable?:
 - ✓ Ley posterior deroga a la ley anterior.
 - ✓ Ley específica prevalece sobre Ley General.

IV.- EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES.

- El criterio que, de acuerdo a la última normativa parece más razonable que prevalezca sobre los premios por jubilación, será el de la obligatoriedad de la exteriorización, fijándose los siguientes plazos:
 - ✓ Premios de jubilación establecidos en convenios colectivos de carácter supra-empresarial: 31 de Diciembre de 2004.
 - ✓ Premios de jubilación establecidos en otras fuentes normativas: 16 de Noviembre de 2002.

- Pese a lo anteriormente expuesto, aún podría defenderse la no obligatoriedad de la exteriorización de los premios por jubilación, si se siguen manteniendo teorías agresivas en la interpretación de la norma, aunque evidentemente con escaso margen de defensa.

V.- OTRAS REFORMAS PREVISTAS.

V.- OTRAS REFORMAS PREVISTAS.

● Normativas:

- ✓ Ley “Omnibus”.
- ✓ Otras normas.

● Técnicas:

- ✓ Equiparación Régimen Autónomos/Régimen General en Incapacidad Permanente Total cualificada y percepción de la Incapacidad Temporal desde el 4º día.
- ✓ Se acomoda el concepto de sucesión en la Seguridad Social al recogido en la nueva redacción del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de determinar la responsabilidad solidaria.
- ✓ Responsabilidad solidaria en los supuestos de constitución de sociedades laborales por todos o parte de los trabajadores del empresario que mantengan en todo o en parte la actividad económica y, sobre todo, en los supuestos de grupos, agrupaciones, vinculaciones de empresa, o empresa conjunta.
- ✓ Nuevo supuesto de responsabilidad subsidiaria para los miembros de los órganos de administración que desempeñen funciones de dirección y gerencia en las sociedades, independientemente de que mantengan con ellas una relación laboral común o de alta dirección.