

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CRISIS INTERNACIONAL¹.

✓ **REAL DECRETO-LEY 2/2009, DE 6 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS**

El Real Decreto-ley tiene por objeto profundizar en la adopción de nuevas medidas, con carácter urgente, para el mantenimiento y la generación de empleo y la protección de las personas desempleadas. Dichas medidas se dividen en **tres líneas fundamentales**: medidas dirigidas al mantenimiento del empleo; modificaciones destinadas a mejorar la protección social de los trabajadores; y disposiciones tendentes a incentivar el empleo de las personas que se encuentran en situación de desempleo.

1. MEDIDAS DIRIGIDAS AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

1.1 Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social en los supuestos de regulaciones temporales de empleo.

La norma establece que las empresas tendrán derecho a una bonificación del **50% de las cuotas empresariales** a la Seguridad Social por **contingencias comunes** devengadas por los trabajadores en situación de **suspensión de contrato o reducción temporal de jornada que hayan sido autorizadas en EREs**, incluidas las que se hayan tramitado de conformidad con la legislación concursal. La bonificación se extenderá por el mismo tiempo de la duración de la suspensión y no podrá superar los 240 días por trabajador.

Esta bonificación se aplicará a las **solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009**.

¹ Selección realizada por José Antonio González Martínez, Profesor de Derecho Financiero de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

Como requisito básico para obtener la bonificación, **el empresario se habrá de comprometer a mantener el empleo de los trabajadores afectados** durante, al menos, el año posterior a la suspensión o reducción autorizada.

Si el empresario incumpliera ese compromiso, habría de reintegrar la bonificación disfrutada, siendo su conducta susceptible de sanción de acuerdo con lo previsto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. No tendrán la consideración de incumplimiento del compromiso de estabilidad los supuestos de extinción siguientes: despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Para el percibo de las mencionadas bonificaciones, se habrán de observar los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley 43/2006, básicamente: hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social y no haber sido excluido de las bonificaciones con sanciones previas. Asimismo quedan excluidas de la anterior bonificación las relaciones laborales especiales, con excepción de los trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo, y las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos (con excepción de la contratación, por parte de un autónomo, de un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar, ni esté a su cargo).

La percepción de las bonificaciones será compatible con otras ayudas públicas destinadas a la misma finalidad, siempre que su suma no supere el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

1.2 Modificación de la regulación del convenio especial con la Seguridad Social a suscribir en determinados expedientes de regulación de empleo

El Real Decreto-ley, en su artículo 2, modifica el contenido de la Disposición Adicional Trigésima Primera de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS) que regula el convenio especial con la Seguridad Social a suscribir en determinados EREs.

Fundamentalmente, la modificación prevé que si el trabajador afectado por el ERE realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones a la Seguridad Social, durante el período en que la cotización del convenio especial corre a cargo del empresario, las cuotas del convenio coincidentes con las correspondientes a la actividad realizada (hasta la cuantía de éstas últimas) se aplicarán al pago del convenio especial durante el período en el que la obligación de satisfacción de las cuotas recae en el trabajador (a partir de los 61 años de edad), en los términos que se desarrollarán oportunamente vía reglamento.

El empresario, no obstante, tendrá derecho al reintegro de las cuotas que procedan, en el caso de que exista remanente en la fecha en que el trabajador cause la pensión de jubilación.

Igualmente, en caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente durante el período de cotización del convenio especial correspondiente al empresario, éste tendrá derecho al reintegro de las cuotas que, en su caso, se hubieran ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha en que tuviera lugar el fallecimiento o el reconocimiento de la pensión, previa regularización anual, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los anteriores reintegros devengarán el interés legal del dinero vigente a la fecha del hecho causante (la de fallecimiento del trabajador, aquella en la que éste hubiera causado pensión de incapacidad permanente o en la que el trabajador hubiera causado pensión de jubilación, dependiendo de los supuestos).

2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

2.1 Reposición del derecho a la prestación por desempleo

2.1.1 Reposición en caso de extinción tras ERE de suspensión

En los supuestos de autorización de ERE o procedimiento concursal para suspender contratos de trabajo, de forma continuada o no, o para reducir días u horas de trabajo, **si posteriormente se extingue la relación contractual de trabajo** (vía resolución administrativa de ERE o judicial en procedimiento concursal, así como por amortización de puesto basado en causas objetivas de naturaleza económica, técnica, organizativas o de producción), los trabajadores afectados tendrán derecho a la

reposición de la prestación por desempleo contributiva, siempre que se observen los siguientes requisitos:

- Que la resolución administrativa o judicial que autorice la suspensión o reducción de jornada se produjera entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, ambos inclusive.
- Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción del contrato de trabajo se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2011.

Dicha reposición comprenderá el número de días que los empleados hubieran percibido el desempleo total o parcial, con **límite máximo de 120 días**.

2.1.2 Reposición en caso de nueva suspensión tras agotar las prestaciones por desempleo en un ERE de suspensión previo

Por otra parte, en aquellos supuestos en los que se autorice al empresario, vía ERE o procedimiento concursal, a la suspensión de los contratos de trabajo, ya sea de forma continuada o no, o en los supuestos de reducción de días u horas de trabajo, durante el cual los trabajadores hayan agotado la prestación de desempleo a la que tuvieran derecho, y, **con posterioridad, se autorice por resolución administrativa o judicial una nueva reducción de jornada o suspensión de los contratos**, los trabajadores afectados que no hayan generado nuevo derecho a prestación contributiva de desempleo tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de la anterior suspensión, con un **límite de 90 días**. Dicha reposición se producirá cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que la resolución administrativa o judicial que hubiera autorizado la primera suspensión o reducción de jornada se produjera entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, ambos inclusive.
- Que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción de la jornada se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2009.

2.1.3 Reglas comunes a ambos supuestos de reposición

La reposición se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo. La base de cotización y la cuantía a percibir en los supuestos de reposición serán idénticas a las que correspondieron a los períodos objeto de reposición.

Asimismo, el trabajador que haya sido beneficiario de la reposición descrita en el apartado 3.1.2 anterior no podrá generar derecho a la reposición descrita en el punto 3.1.1 previo.

No se acumularán las presentes reposiciones a las establecidas para los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste de los sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial.

2.2 Eliminación del período de espera para ser beneficiario del subsidio por desempleo

El artículo 4 del Real Decreto-ley **elimina el requisito de figurar como demandantes de empleo durante un mes para la solicitud del subsidio por desempleo**, a los trabajadores que cumplan los requisitos previstos en los artículos 215.1.1 y 3 de la LGSS (básicamente parados inscritos que carezcan de rentas superiores al 75% SMI excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias en determinadas situaciones, y los mayores de 52 años que hayan cotizado al menos durante 6 años y reúnan todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación).

Las anteriores previsiones que se aplicarán a las situaciones protegidas por el subsidio por desempleo se habrán de producir entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2009.

El subsidio nacerá a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el hecho causante del subsidio, por agotamiento de la prestación por desempleo, o retorno, o liberación de prisión, o declaración de incapacidad o invalidez en grado de incapacidad permanente parcial, o agotamiento del subsidio especial para mayores de 45 años. La solicitud habrá de realizarse en el plazo de 15 días siguientes al hecho causante, siendo requisito la inscripción como demandante de empleo, salvo que ya hubiese sido realizada.

3. MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

3.1 Bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo

El Real Decreto-ley prevé que las empresas que contraten, de forma indefinida, y hasta el 31 de diciembre de 2009 a trabajadores desempleados que sean beneficiarios de la prestación contributiva o el subsidio por desempleo, o la Renta Activa de Inserción (en adelante, RAI), tendrán derecho a una **bonificación del 100% en la cuota empresarial** a la Seguridad Social por **contingencias comunes**, hasta que la cuantía de la bonificación alcance un importe equivale a la **cuantía bruta de la prestación, subsidio o RAI que tuviera pendiente de percibir** el trabajador en la fecha de inicio de la relación laboral.

Para realizar el cálculo de la duración de las bonificaciones, el Real Decreto-ley permite al empresario solicitar al trabajador un certificado, emitido por el Servicio Público de Empleo, en el que obre el importe de la prestación, subsidio o RAI que le reste por percibir. En todo caso, la bonificación no podrá superar la duración máxima de tres años.

En los supuestos de contratación a tiempo parcial, la bonificación se reducirá en proporción a la jornada acordada. En los casos de contratación de trabajadores fijos-discontinuos, la bonificación únicamente resultará de aplicación a los períodos de ocupación del trabajador.

La cuantía de la bonificación se fijará al comienzo de la relación laboral y no se verá modificada salvo que se produzcan variaciones en la jornada pactada o en el tipo de contrato.

Como requisitos adicionales para el disfrute de la bonificación, el artículo 5 del Real Decreto-ley establece:

- En los supuestos de desempleados beneficiarios de prestación contributiva: **que el trabajador la haya percibido, al menos, durante tres meses.**
- Que el empresario se comprometa a **mantener el empleo del trabajador durante al menos un año** desde la fecha de inicio de la relación laboral. En los supuestos de incumplimiento de esta obligación, la Compañía habrá de devolver

las bonificaciones obtenidas y su conducta sería susceptible de ser sancionada. No tendrán la consideración de incumplimiento del compromiso de estabilidad los supuestos de extinción siguientes: despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. El trabajador contratado habrá de mostrar su conformidad con la aplicación de la bonificación, que se expresará en el contrato de trabajo. Éste habrá de formalizarse en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo.

El disfrute de la bonificación no afectará, en cualquier caso, el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que les restasen por percibir, que se mantendrán (si se trata de un contrato a tiempo parcial) o se recuperarán en el futuro, si así correspondiera. La presente bonificación no será compatible con las que tuvieran una misma finalidad. En el supuesto de que la contratación del trabajador pudiera generar el derecho a la aplicación de otras bonificaciones, se aplicará una de ellas, a elección del beneficiario. Las previsiones sobre las anteriores bonificaciones se remiten a la Ley 43/2006, para lo no regulado en la presente norma.

3.2 Modificación al articulado de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, para el impulso de los contratos a tiempo parcial

El Real Decreto-ley ha modificado, asimismo, dos artículos de la Ley 43/2006, con objeto de fomentar los contratos indefinidos a tiempo parcial, por las ventajas que ofrece de cara a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, y para una más adecuada organización del trabajo. A estos efectos, se modifican los siguientes artículos:

- El apartado 1 del artículo 1, para dar cabida, dentro del Programa de Fomento del Empleo, a los trabajadores desempleados *“que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”*.
- El apartado 7 del artículo 2, para mejorar el *ratio* porcentual de la bonificación que, previamente, se hacía depender de la duración de la jornada pactada,

marcando una serie de escalas. En la actualidad, la bonificación *“resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30%, sin que, en ningún caso, pueda superar el 100% de la cuantía prevista”*.

4. OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

Las Disposiciones Adicionales, Transitorias y Finales del Real Decreto-ley ofrecen los siguientes elementos dignos de mención:

Los contratos de trabajo, y las bonificaciones que se vinieren aplicando a los mismos, que se hubieren celebrado con carácter previo a la entrada en vigor del Real Decreto, se regirán por la normativa aplicable al momento de su concertación, sin perjuicio de lo previsto en materia de bonificación en la cotización empresarial en los supuestos de regulaciones temporales de empleo (Disposición Transitoria Primera).

Las bonificaciones en materia de regulaciones temporales de empleo correspondientes a los períodos ingresados desde la fecha de efectos del Real Decreto-ley hasta el 8 de marzo de 2009, se ingresarán a las Empresas, previa solicitud de devolución de cuotas ante la Tesorería General de la Seguridad Social (según lo prevenido en la Disposición Transitoria Segunda).

✓ **REAL DECRETO 1300/2009, DE 31 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE EMPLEO DESTINADAS A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y A LAS COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES.**

1. Abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

Se establece que las solicitudes de abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único que se formulen entre la fecha de entrada en vigor de este real decreto y el 31 de diciembre de 2010 se regirán por lo dispuesto en el apartado 1 de la citada disposición con las siguientes particularidades:

- a) Podrán acogerse a lo dispuesto en la regla 1.^a, párrafo 1, los beneficiarios de prestaciones por desempleo cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales,

aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración.

- b) El porcentaje a que se refiere la regla 3.^a, párrafo 2.º, tendrá un límite máximo del 80 por ciento cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

2. Bonificación por la contratación indefinida del primer asalariado del trabajador autónomo.

1. El trabajador autónomo que, desde la entrada en vigor de este real decreto y hasta el 31 de diciembre de 2009, contrate indefinidamente a un desempleado que constituya su primer trabajador asalariado, y no esté en el ámbito de aplicación de las bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo establecidas en el artículo 5.1 del Real Decreto-ley 2/2009, tendrá derecho, siempre que no haya tenido trabajadores asalariados durante los tres meses anteriores a esta contratación, a una bonificación del 50 por ciento en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por un periodo máximo de 24 meses de duración.

2. El trabajador autónomo beneficiario deberá mantener la estabilidad en el empleo de su primer trabajador asalariado durante, al menos, los 24 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación al reintegro de las bonificaciones aplicadas, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

3. La bonificación a que se refiere este artículo será incompatible con cualesquiera otras previstas para la misma finalidad. En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones, sólo podrá

aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

4. Los contratos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en el Programa de Fomento de Empleo recogido en la sección 1.^a del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en este artículo, para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.

7. Esta bonificación de cuotas de la Seguridad Social se aplicará por los trabajadores autónomos con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

✓ **REAL DECRETO-LEY 10/2009, DE 13 DE AGOSTO, POR EL QUE SE REGULA EL PROGRAMA TEMPORAL DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO E INSERCIÓN**

Podrán ser beneficiarios de este programa las personas desempleadas menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación al mismo reúnan los requisitos recogidos en las letras a) o b) siguientes:

a) Haber extinguido por agotamiento la prestación por desempleo de nivel contributivo dentro del período de duración del programa, y no tengan derecho al subsidio por desempleo, siempre que carezcan de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A estos efectos, **aunque el solicitante carezca de rentas**, en los términos anteriormente establecidos, **si tiene** padres y/o cónyuges, **y/o hijos menores de 26 años, o mayores con discapacidad 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, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se considerarán rentas las recogidas en el artículo 215.3.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Haber extinguido por agotamiento, incluidas las prórrogas, los subsidios por desempleo establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, dentro del período de duración del programa, siempre que reúnan los requisitos de carencia de rentas establecidos anteriormente.