

## II.2. DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### ÚLTIMAS REFORMAS EN MATERIA DE MANTENIMIENTO, PROTECCIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO. ANÁLISIS SUCINTO DEL REAL DECRETO-LEY 2/2009, DE 6 DE MARZO

Por el Dr. ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ  
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Extremadura*

#### **Resumen**

Últimas reformas en materia de mantenimiento, protección y fomento del empleo. Análisis sucinto del Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo.

#### **Abstract**

Lasts reforms in the matter of maintenance, protection and promotion of the use. Analysis sucinto of Real Decreto-ley 2/2009, 6 of march.

## SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ANÁLISIS SUCINTO DEL REAL DECRETO-LEY 2/2009, DE 6 DE MARZO
  1. OBJETIVOS DE LA REFORMA: LA SUPUESTA RESPUESTA RÁPIDA ANTE LA CRISIS
  2. EL OBJETIVO CENTRAL DE LA REFORMA: EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO
    - A) **Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social en supuestos de regulación temporal de empleo**
    - B) **La modificación del Convenio Especial suscrito en determinados E.R.Es.**
  3. LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS, O COMO IR CAMINANDO «ON THE WILD SIDE»
    - A) **La reposición del derecho a la prestación de desempleo**
    - B) **Supresión del plazo de espera para la percepción del subsidio de desempleo**
  4. EL FOMENTO, EL FOMENTO, QUÉ FOMENTO...
    - A) **Medidas incentivadoras de la contratación indefinida de beneficiarios de las prestaciones por desempleo**
    - B) **Fomento del contrato indefinido a tiempo parcial**
  5. LAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS
- III. BREVE CONCLUSIÓN SOBRE LO LEÍDO, NO DEMASIADO HALAGÜEÑA

## I. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo patrio es llamado (de nuevo) en tiempos de crisis económica para solventar una situación global (y, por tanto, también de afectación nacional) de la que seguramente no sea responsable, o al menos no en exclusividad, pero cuyo desarrollo exponencial no ha sabido parar o limitar. Y aunque es cierto que la propia idiosincrasia del Derecho Laboral es convivir con la crisis (De la Villa), con las dificultades, con la incertidumbre, no lo es menos que quizá no vivamos el momento idóneo para solventar una reforma laboral con la solvencia necesaria para consolidar un modelo más adecuado de relaciones laborales.

Con cuatro millones de personas en desempleo en nuestro país, y con unas perspectivas nada halagüeñas al respecto, se acude a la reforma laboral como si ésta fuese la panacea en la contención de la hemorragia laboral, como si realmente la modificación de unos cuantos preceptos de diversas normas pudiese contribuir a solventar un problema que excede, con mucho, el ámbito de responsabilidad que tradicionalmente se le ha encomendado al Derecho del Trabajo, culpabilizándole indirectamente, hasta cierto punto, de no haber sido capaz de afrontar una modificación estructural del mercado laboral a tiempo que evitase este desastre.

Y lo hace, en el caso que analizamos, desde la periferia del contrato de trabajo, cómo si la reordenación de lo secundario: su mantenimiento, protección y fomento, pudiera dar soluciones a los problemas que experimenta lo principal: la relación laboral en sí misma considerada en una época caracterizada por la escasez en la oferta de empleo. Parece razonable, en este sentido, que la reforma del mercado de trabajo se solventase con mayor profundidad y solvencia, con mayor entidad, en definitiva. Ciertamente ésta no es la gran reforma del mercado de trabajo que se espera, aunque se engarza en un cúmulo de pequeñas medidas 'sectoriales' de parcheo que provocan en el intérprete, se mire como se mire, dos sensaciones.

Primera, que se carece de un modelo laboral que imponer en el ejercicio legítimo, y democrático, del poder político por los gestores políticos de lo público. Y segundo, que la falta de acuerdo en lo que se denomina diálogo social se está convirtiendo en un fin en sí mismo, y no en un medio al servicio de la reforma laboral. No es razonable que se reclame la necesaria cooperación de los actores sociales para que ellos, entre sí, se pongan de acuerdo en cómo han de modificarse las estructuras laborales, para que, acto seguido, se implemen-

ten dichas medidas en el Boletín Oficial del Estado. Esta forma de proceder, más que el respeto al diálogo social, constituye la negación del mismo, pues se impide, *de facto*, discutir sobre algo concreto, en este caso el modelo (del que se carece) que propone la visión gubernamental del problema.

Nunca el viaje a ninguna parte había comenzado por circunferencias tan alejadas del núcleo, en este caso con absoluta responsabilidad gubernamental, que confundiendo la necesaria urgencia decretal con la prisa política nos inunda el mercado de lo legal con productos normativos semidestilados de mucha graduación alcohólica pero poco espirituosos. Boscosas reformas legales, en definitiva, sin mucha sustancia práctica y eficacia más que discutible y destinada a ser visionada desde la atalaya de los que entienden que la actuación en lo público debe necesariamente conectarse con la imprenta del B.O.E., cuando a veces, gobernar es no estorbar, quitarse de en medio, no impedir el desarrollo normalizado de la dinámica laboral.

## II. ANÁLISIS SUCINTO DEL REAL DECRETO-LEY 2/2009, DE 6 DE MARZO

### 1. OBJETIVOS DE LA REFORMA: LA SUPUESTA RESPUESTA RÁPIDA ANTE LA CRISIS

En una pretendida anticipación de la crisis, y dando por hecho que el desempleo brutal que sufre el país, sin aportación concreta de cifras o variables en la Exposición de motivos de la norma, es una lacra a la que hay que poner coto y remedio, el Gobierno asume dos hechos –a su juicio– incontrovertidos como justificativos de la reforma.

En primer lugar, que el diálogo social no ha fructificado en la adopción de medidas concretas sobre el mercado laboral contra la crisis económica.

Y, en segundo lugar, que *«aunque no ha sido posible alcanzar un acuerdo sobre las mismas, sí que ha habido coincidencia en la necesidad de ponerlas en marcha con carácter urgente»*.

Desde luego, como fuente de justificación de la urgencia que legitima la adopción de una legislación delegada el argumento no tiene desperdicio. Pero, en realidad, nada concreto informa sobre tal menester. Prefiere enredarse en la justificación de la misma en las *«ya numerosas medidas para hacer frente a la crisis económica»*, lo que da un cierto tufillo propagandístico, absolutamente prescindible.

Fuera de este tipo de argumentos periféricos y efectistas, destinados al consumo interno, la norma estructura la reforma alrededor de tres grandes medidas:

- mantenimiento del empleo (Capítulo I: arts. 1 y 2),
- mejoras en la protección de los trabajadores desempleados (Capítulo II: arts. 3 y 4), y
- fomento de la contratación de desempleados (Capítulo III: 5 y 6).

Aunque también implementa otras tres medidas, esencialmente complementarias de las previstas:

- retrasar la materialización de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo (Disposición Adicional Segunda),
- habilitar al Gobierno para la aprobación de la prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral aprobado por el Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008 (Disposición Final Primera), y
- adecuar mecanismos de evaluación de las medidas implementadas en esta norma (Disposición Final Tercera).

Todo ello con la tradicional permisividad para que el *«El Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias»* dicte *«...las disposiciones necesarias para el desarrollo y la ejecución de lo establecido en este Real Decreto-ley, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas»* (Disposición Final Segunda).

## 2. EL OBJETIVO CENTRAL DE LA REFORMA: EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Las medidas recogidas en el Capítulo I, como bien reitera la Exposición de motivos del R.D.L., son esencialmente dos, ambas dirigidas al mantenimiento del empleo:

- La primera pretende favorecer la permanencia en el empleo en los supuestos de ajuste temporal mediante un E.R.E., bonificando las cotizaciones a la Seguridad Social en estas circunstancias.
- La segunda, en parecida dirección, modifica la regulación del Convenio especial con la Seguridad Social del art. 51.15 del E.T.

### A) Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social en supuestos de regulación temporal de empleo

Como alternativa a la articulación de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, idea el art. 1 una peculiar bonificación en las cotizaciones sociales por contingencias comunes para todos aquellos expedientes, incluidos los tramitados conforme a la legislación concursal, que en vez de terminar con una solución extintiva acuerden una medida de menor impacto sobre el empleo, esencialmente suspensión de contratos o reducción temporal de jornada.

Se patrocina, así, una reducción del 50% de las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando el expediente de regulación de empleo en vez de autorizar una fórmula extintiva, acuerden la *«suspensión»* o la *«reducción temporal de jornada»* (art. 1.1).

Obviamente la reducción en la cotización sólo se predica de los trabajadores incluidos en ese expediente, suspensivo o de reducción de jornada, y sólo por el tiempo que dura dicha situación, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador (art. 1.1 *in fine*).

Estas bonificaciones serán de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009 (art. 1.5). Tiene una eficacia retroactiva que se data en el comienzo del último trimestre del año pasado, seguramente porque se tiene constancia que ha sido desde esa fecha cuando se han incrementado los expedientes colectivos.

Dicha bonificación resulta aplicable a los contratos de trabajo que se hubieran celebrado antes de la entrada en vigor del R.D.L. (Disposición Transitoria Primera), aunque «*continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su concertación*».

Para hacer eficaz –y real– esta medida se prevé, con respecto a las bonificaciones de cuotas correspondientes a los períodos ingresados desde la fecha de efectos de la presente norma, hasta la entrada en vigor de la norma, que «*se abonarán a las empresas beneficiarias de las mismas previa solicitud ante la Tesorería General de la Seguridad Social de la correspondiente devolución de cuotas*» (Disposición Transitoria Segunda). Parece necesario que la devolución de lo (no) indebidamente ingresado merezca una solución por la parte interesada, aunque quizá se hubiese podido prever algún otro mecanismo compensatorio de deudas, especialmente fácil de realizar en los que se relacionan con la Seguridad Social mediante el sistema RED, evitándose un desplazamiento monetario siempre engorroso.

Para poder disfrutar de la bonificación será necesario, con carácter general, que el empresario se comprometa a mantener el empleo durante al menos un año después de finalizada la situación de suspensión del contrato o la reducción de la jornada laboral (art. 1.2).

El incumplimiento de esta obligación tendrá dos consecuencias:

- 1.º Se deberá reintegrar la totalidad de la bonificación aplicadas (art. 1.2), «*con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de seguridad social*» (art. 9 Ley 43/2006) según observa el art. 1.3 con una muy alambicada redacción y coordinación normativa.
- 2.º Se podrá deducir la correspondiente sanción administrativa por la comisión de los ilícitos de este tipo que se prevén en la LISOS (art. 1.2). Aunque no es presupuesto de su eficacia, quizá si hubiese sido oportuno indicar la imposibilidad que tiene el infractor de recibir bonificaciones de este tipo, ni de cualquier otro, en el futuro, como forma de disuadir, de manera vehemente, conductas fraudulentas.

La propia norma mantiene una excepción al mantenimiento anual del empleo, pues no se entiende incumplida la obligación de mantenimiento en al-

gunos supuestos del todo razonable: cuando proceda la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario «*declarado o reconocido*» como procedente, y cuando dicha extinción se haya producido por circunstancias atinentes exclusivamente al trabajador pero independientes de su voluntad: dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador (art. 1.2-2).

Quizá hubiese sido posible que se incluyeran dentro del ámbito de la excepción supuestos de falta de adaptación como fórmula del despido objetivo, dada la necesaria cooperación que corresponde a los trabajadores en esto de escenarios.

Quien pueda ser beneficiario de las bonificaciones está regulado en la norma de una forma un tanto alambicada, en tanto que ha de acudirse de manera absolutamente necesaria a otra norma, la Ley 43/2006 para determinar: a) quien puede ser beneficiario de las bonificaciones; b) quién no puede ser beneficiario, y c) qué requisitos se exigen al beneficiario.

*a) quién puede ser beneficiario de las bonificaciones*

Podrán ser beneficiarios de estas bonificaciones: cualquier tipo de empresa, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Como tradicionalmente se observa, los beneficios no distinguen el modelo empresa, societaria o personal, ni el tipo de estructura empresarial que ostenten.

*b) quién no puede ser beneficiario*

Con carácter general, no puede ser beneficiario de esta ayuda:

En razón del sujeto contratante: la Administración General del Estado, las Administraciones Autonómicas, las Entidades Locales, así como los Organismos públicos.

En atención al tipo de contratación efectuada, no puede aplicarse este beneficio para la formalización de Relaciones laborales de carácter especial previstas en el art. 2 del E.T., con excepción, a su vez, de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.

En atención al contrato suspendido o con jornada reducida, el que afecte al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario, así como 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.

Aunque de poca aplicación práctica dada la entidad del expediente de regulación de empleo que debe formalizarse, es necesaria constatar que no será de aplicación esta exclusión de los sujetos comentados cuando el empleador sea un trabajador autónomo que tenga contratado como trabajador por cuenta ajena: a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él. Dulcificación de la exigencia normativa de poca entidad práctica.

*c) qué requisitos se exigen al beneficiario*

Los beneficiarios de las bonificaciones, es decir, los empresarios que articulan el expediente suspensivo o de reducción de jornada, deberán reunir los siguientes requisitos:

En primer lugar, Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el período de bonificación se produjese una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones (tributarias y de Seguridad Social), se producirá la pérdida automática de las bonificaciones respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

Ello supone, en definitiva, que un incumplimiento meramente puntual en el ingreso de las cotizaciones sociales y cantidades impositivas no devendrá en una pérdida automática de todo el beneficio, sino únicamente de las partidas correspondientes a los períodos no ingresados. La generosidad de la norma no parece que tenga mucha razón de ser, sobre todo por el beneficio que concede y el objetivo que pretende conseguir.

En segundo lugar, no haber sido excluidos del acceso a los beneficios por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en el art. 46.2 LISOS.

El precepto termina con un inciso esclarecedor sobre la implementación de mecanismos de control y seguimiento de la eficacia real de la norma. Se prevé, que el Servicio Público de Empleo Estatal lleve a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma (art. 1.6). Desde luego, se constituye este mecanismo de control en eficaz herramienta del sistema de evaluación global de la reforma (Disposición Final Tercera), novedad muy interesante que quizá debiera exportarse a otros tipos de normas, no solamente las de tipo laboral.

De manera generosa entiende la norma que las bonificaciones comentadas son totalmente compatibles con cualquier otra ayuda de carácter público que se prevean con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de Fomento de Empleo. Se limita, no obstante, a que en ningún caso la suma de todas las recibidas superen el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social (art. 1.4).

No precisa la norma si se refiere al 100 por 100 del conjunto de cotizaciones, o al 100 por 100 de las de por contingencias comunes, al ser éstas las bonificadas, lo que propicia que pueda ser dudosa la hermenéutica del precepto, aunque –sin duda– lo más favorable para el receptor de las mismas es entender que la acumulación de todas ellas puede elevarse hasta el 100 por 100 de la totalidad de cotizaciones.

Cabe significar, por último, que la gestión de esta bonificación de cuotas de la Seguridad Social se efectuará por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio, naturalmente, de su control y revisión por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social, así como por el Servicio Público de Empleo Estatal (art. 1.7). Aunque se excepciona a los servicios públicos de empleo autonómicos, dada la entidad de la bonificación establecida, no parece razonable que se niegue la posibilidad de que si efectivamente conociese algún tipo de irregularidad al respecto informase de ello a cualquiera de los organismos a los que el precepto encomienda el control del cumplimiento de este tipo de requisitos.

#### **B) La modificación del Convenio Especial suscrito en determinados E.R.Es.**

Cuando una empresa articula un E.R.E., siempre que no esté incurso en un procedimiento concursar, e incluya a trabajadores con 55 o más años de edad (que no tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967), existe por parte del empresario la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto a estos trabajadores.

Dicho convenio viene regulado en la Disposición Adicional Trigésimo Primera de la L.G.S.S., que es el precepto que modifica el art. 2 de la norma aquí comentada.

El objetivo de la modificación es doble.

Pretende, en primer lugar, evitar el abandono prematuro del mercado de trabajo de aquellos trabajadores que a una edad laboral avanzada vean extinguidos sus contratos de trabajo a través de despidos colectivos, pues son estos colectivos los que se encuentran en situaciones más desfavorables para encontrar un nuevo empleo.

Y pretende, por otro, mejorar la protección social de estos trabajadores, al posibilitar que las cotizaciones efectuadas por el empresario durante los períodos de actividad laboral del trabajador que se desarrollen durante la vigencia del convenio especial se apliquen a la parte del mismo que debe sufragar el trabajador por sí mismo a partir de los sesenta y un años, fomentando, así, la prolongación de la vida activa del trabajador que verá rebajada su aportación al convenio especial en caso de que desarrolle actividad laboral una vez que este haya adquirido eficacia, y desincentivando de esta manera una salida definitiva

del mercado laboral, con la consiguiente merma en la pensión de jubilación que ello supone.

El convenio especial de la Seguridad Social a que se refiere el art. 51.15 del E.T. funciona bajo el siguiente régimen jurídico.

Las cotizaciones abarcan todo el período comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo (o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo), y la fecha en la que el trabajador cumpla los 65 años, que es la lineal de acceso a la pensión contributiva de jubilación.

Las cotizaciones por el referido período se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos seis meses de ocupación cotizada el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al período en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Hasta la fecha de cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años, las cotizaciones serán a cargo exclusivo del empresario y se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicho ingreso se realizará, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado Servicio Común de la cantidad a ingresar, o bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a exclusivo cargo del trabajador, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad de 65 años o hasta la fecha en que, en su caso, acceda el trabajador a la jubilación anticipada.

En caso de fallecimiento del trabajador, o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente durante el período de cotización 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 y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Si durante el período de cotización a cargo del empresario el trabajador realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Se-

guridad Social, las cuotas coincidentes con las correspondientes a la actividad realizada, hasta la cuantía de estas últimas, se aplicarán al pago del convenio especial durante el período a cargo del trabajador comprendido entre el cumplimiento de los 61 y el cumplimiento de los 65 años o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada, en los términos que reglamentariamente se determinen, todo ello sin perjuicio del derecho del empresario al reintegro de las cuotas que procedan, de existir remanente en la fecha en que aquél cause la pensión de jubilación.

Los reintegros anteriores devengarán el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca su hecho causante, calculado desde el momento en que tenga lugar hasta la propuesta de pago. A tal efecto, el hecho causante del reintegro tendrá lugar en la fecha del fallecimiento del trabajador o en aquella en la que éste hubiera causado pensión de incapacidad permanente para el caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, y en la fecha en que el trabajador hubiera causado pensión de jubilación, para el caso de que el trabajador realizase durante el período de cotización alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social.

En todo lo no previsto anteriormente, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias reguladoras del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

La novedad se ha articulado sobre la eventualidad de que un trabajador sujeto a un E.R.E. desarrolle actividad laboral que genere obligación de cotizar, circunstancia de difícil producción en la práctica, aunque no impensable. Es un caso muy limitado en su eficacia práctica, que no va a afectar a muchos trabajadores, y que difícilmente puede considerarse como un incentivo de la permanencia en el mercado laboral.

### 3. LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS, O COMO IR CAMINANDO «ON THE WILD SIDE»

En el Capítulo II (arts. 3 y 4) se recogen dos tipos de medidas dirigidas, ambas, a mejorar la protección social de los trabajadores:

1. Medidas de reposición del derecho a las prestaciones por desempleo (art. 3).
2. Medidas de supresión del período de espera para la percepción del subsidio por desempleo (art. 4).

Son, por tanto, medidas de apoyo a las políticas sociales, que pretenden relajar los requisitos de acceso a las prestaciones y subsidios de desempleo, aunque únicamente para un concreto grupo de trabajadores, como se verá seguidamente.

Repárese, de entrada, en la insuficiente profundización de las medidas: no se han relajado los requisitos de acceso a la prestación, especialmente el número de meses cotizados para tener derecho a la misma, no se han previstos fórmulas de atenuación de la extinción de la prestación prorrogando su vigencia, ni se ha modificado el nivel subsidiado, ni se ha articulado mecanismos de extensión de la Renta Activa de Inserción. En definitiva, sólo se estructura la reforma alrededor de un aspecto muy concreto de la prestación de desempleo, la que aquellos trabajadores que acceden a esta situación desde un E.R.E., olvidando, en definitiva, otros aspectos igualmente necesarios.

Obviamente, caminar sobre la extensión y ensanchamiento de la prestación de desempleo es dirigirse hacia el lado más salvaje de la reforma laboral, aquel que no permite marcha atrás (social, pero también sindicalmente). Y aunque es cierto que no puede no quedar senda por la que permitir la ampliación de esta posibilidad, bien es cierto que no es lo más deseable, por lo que ello comporta y por lo que significa.

#### A) La reposición del derecho a la prestación de desempleo

Mediante esta técnica la prestación de desempleo consumida, por el trabajador en un primer episodio de E.R.E., será repuesta (es decir: vuelta «a poner.../... en el empleo, lugar, o estado que antes tenía», según la R.A.E.), para que pueda disfrutar de la referida prestación por segunda vez, con límites temporales de extensión de la reposición, en todo caso.

La reposición del derecho a la prestación tiene un presupuesto: la suspensión mediante un E.R.E. de los contratos de trabajo o la reducción del número de días u horas de trabajo, y tiene, en realidad dos submodalidades: A) Reposición tras un segundo E.R.E. extintivo; B) Reposición tras un segundo E.R.E. suspensivo.

Ambas tienen como presupuesto, como se observa que «se autorice a una empresa en virtud de expediente de regulación de empleo, o procedimiento concursal, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo» (arts. 3.1 y 3.2), derivándose posteriormente un diverso régimen jurídico dependiendo si el E.R.E. posterior, el segundo, es extintivo o suspensivo.

##### a) Reposición tras un segundo E.R.E. extintivo

Si con posterioridad a ese primer E.R.E. se autorice por otro E.R.E., o bien por resolución judicial en procedimiento concursal, la extinción de los contratos, o bien se extinga el contrato al amparo de la modalidad objetiva prevista en el art. 52 c) del E.T., los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición (*rectius*: auténtica reintegración) de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo. En principio la reposición se produce por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial, con un límite máximo de 120 días (art. 3.1).

Se exigen dos condiciones: 1.º Que la resolución administrativa o judicial autorizante de la suspensión o reducción se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, y 2.ª Que el despido o resolución administrativa o judicial autorizante de las extinciones contractuales se produzca tras la entrada en vigor de esta norma (8 de marzo de este año, según la Disposición Final Cuarta) y el 31 de diciembre de 2009.

*b) Reposición tras un segundo E.R.E. suspensivo*

Cuando tras el primer E.R.E. suspensivo o de reducción de jornadas u horas de trabajo se autorizase administrativamente o en resolución judicial en la misma empresa un segundo E.R.E. con idéntico objetivo: reducción de jornada o suspensiones de contratos, los trabajadores afectados que hayan agotado ya su prestación por desempleo en el primer E.R.E. y no hubieran generado (cotizado) un nuevo derecho a la prestación contributiva 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 o reducción de jornada, con un límite máximo de 90 días (art. 3.2).

Del mismo modo se exige que se cumplan las siguientes condiciones: 1.º Que la resolución administrativa o judicial que autoriza la anterior suspensión o reducción de jornada se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, ambos inclusive, y 2.ª Que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción de jornada se produzca entre la fecha de entrada en vigor del R.D.L. y el 31 de diciembre de 2011.

*c) Cuestiones comunes a ambas modalidades*

Ambas modalidades de reposición se aplicarán sobre el mismo derecho a la prestación (contributiva) por desempleo que se consumió durante el primer E.R.E. o reducción temporal de jornada (art. 3.3-1). Lo cual significa, que no se repone cualquier otro derecho a la prestación consumido, sino únicamente el que proviene de la primera circunstancia. Constituye, en definitiva una reposición únicamente sobre el derecho consumido por la existencia de un E.R.E.

La base de cotización y la cuantía a percibir durante el referido período de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los períodos objeto de la reposición (art. 3.3-2). Generosidad de la norma, pues podía haberse el repuesto el derecho en menor cantidad. Ahora bien, la reintegración, eso sí, no es completa, alcanzando como máximo los 120 días en la primera modalidad y los 90 en la segunda, por lo que más propiamente debe hablarse de reintegración total en cantidad con un límite máximo de días de efectividad.

Otro límite lo constituye la imposibilidad normativa que se impone en caso de que el trabajador haya sido beneficiario de la reposición por posterior

suspensión contractual, para que posteriormente no pueda ser beneficiado por posterior extinción contractual (art. 3.4).

Para la activación de la reposición se reconoce que se efectuará de oficio por la entidad gestora cuando se solicite, por el interesado, se supone, dicha reanudación o reapertura (art. 3.5).

## **B) Supresión del plazo de espera para la percepción del subsidio de desempleo**

El art. 4 del R.D.L. suprime el plazo de espera de un mes para el percibo del subsidio de desempleo que hasta ahora se aplicaba en determinados supuestos, eliminándose así los períodos de desprotección de los trabajadores desempleados afectados, en tanto pueden percibir más prontamente el subsidio. Repárese que no hablamos de la percepción de la prestación por desempleo, sino propiamente del subsidio.

De esta manera, a los desempleados que reúnan los requisitos establecidos en el art. 215.1.1 de la L.G.S.S. (encontrase parado, inscrito en la oficina de empleo, con carencia de rentas superiores al 75% del S.M.I.) y 215.1.3 (mayores de 52 años, aun cuando carezcan de responsabilidades familiares, que hayan cotizado al menos seis años y reúnan todos los requisitos para acceder a prestación contributiva de jubilación, salvo la edad) de la L.G.S.S., no se les exigirá figurar inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de espera de un mes, siempre que el nacimiento de las situaciones protegidas por el subsidio por desempleo se produzcan entre la fecha de entrada en vigor del R.D.L. y el 31 de diciembre de 2009 (art. 4.1).

La norma incluye a dos de los colectivos más castigados por la crisis de desempleo en la que vivimos, aunque olvida a otros: los colectivos previstos en el art. 215.1.2 y 215.1.4 L.G.S.S.

En estos casos, para determinar el requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares para el reconocimiento del derecho, se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se produzca la situación protegida (art. 4.2-1). Se modifica así, únicamente para los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la norma, el requisito de espera de un mes para determinar la fecha del hecho causante, prevista en el art. 215.3.1-3 L.G.S.S. Obviamente, eso supone que van a recibir la prestación con mayor prontitud.

El derecho al subsidio por desempleo 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 capacidad o invalidez en grado de incapacidad permanente parcial, o agotamiento del subsidio especial para mayores de 45 años (art. 4.2-2). De esta manera se modifica, únicamente para los sujetos incluidos en el ámbito de los previsto en el art. 4.1, el plazo de espera de un mes al que se refiere el art. 219.1 L.G.S.S.

Por último, conviene indicar que tanto para la averiguación del nivel de rentas como la concreción de si efectivamente existen necesidades familiares se acudirá de manera subsidiaria a lo previsto en el art. 215.3 de la L.G.S.S. (art. 4.3). Del mismo modo, en caso de duda hermenéutica en cuanto al nacimiento del derecho deberá acudirse a lo previsto en el art. 219.1 L.G.S.S. (art. 4.3).

Lo que habría que cuestionar, abiertamente, es la necesidad de seguir contando con un período de espera para recibir el subsidio. Porque lo que no se justifica ya es la no aplicación de esta regla novedosa a los demás sujetos incluidos en ese art. 115.1, especialmente dos: los parados con responsabilidades familiares que no tengan derecho a la prestación contributiva pero sí hayan cotizado (aunque insuficientemente para tener derecho) (art. 215.1.2 L.G.S.S.), y los desempleados mayores de 45 años que hayan agotado la prestación contributiva de 720 días de duración (art. 215.1.4 L.G.S.S.), aunque es cierto que para estas dos modalidades, la de «subsidio contributivo» y la de parados de larga duración, el período de espera no es exigible para lucrar el referido subsidio.

Lo más razonable hubiese sido, con todo, que se aprovechase la ocasión para modificar el precepto afectado por completo, como se ha hecho con la Disposición Adicional Trigésimo Primera de la L.G.S.S. en el art. 2 ya comentado, porque no parece razonable una coordinación normativa tan dificultosa. Obsérvese que tampoco se ha modificado la norma reglamentaria vigente al respecto con lo que el cambalacheo normativo va a ser importante.

En definitiva, el período de espera ya no va a existir en nuestro ordenamiento jurídico para lucrar el subsidio de desempleo, porque los únicos supuestos para los que estaba vigente han sido expulsados de la sacrosanta legalidad vigente.

#### 4. EL FOMENTO, EL FOMENTO, QUÉ FOMENTO...

En el Capítulo III se recogen, por último, dos tipos de medidas, dirigidas ambas a incentivar la contratación empresarial de personas desempleadas:

1. Medidas incentivadoras de la contratación indefinida de beneficiarios de las prestaciones por desempleo (art. 5).
2. Medidas dirigidas al impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial (art. 6).

##### **A) Medidas incentivadoras de la contratación indefinida de beneficiarios de las prestaciones por desempleo**

Con el objetivo de incentivar la contratación de trabajadores desempleado, se prevé, como novedad, el establecimiento de una fórmula de fomento, cuanto menos peculiar, en tanto en cuanto su beneficio económico no es lineal, en el sentido de ser idéntico en todo caso, sino que depende del período de prestación de desempleo que al trabajador contratado le quede por disfrutar. Lo cual provoca, o incentiva, la contratación de aquellos que les quede más prestación

por disfrutar, es decir, lo que más recientemente han accedido a la prestación por desempleo, lo que más recientemente han ingresado en esta situación.

De esta manera, cualquier tipo de empresa que contrate a un trabajador desempleado que perciba prestaciones por desempleo podrá bonificarse el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, hasta alcanzar, como máximo, el equivalente del importe bruto de la prestación, subsidio o R.A.I., que tuviera pendiente de percibir el trabajador preceptor de la prestación (ahora contratado) a la fecha de entrada en vigor del contrato, con un máximo de duración de la bonificación de tres años (art. 5.1).

Esta medida se aplicará, por tanto, en todos los niveles de protección por desempleo: contributivo, subsidiado y perceptores de la renta activa de inserción, aunque será de mayor beneficio para el contratante cuando se contrate a desempleados perceptores de la prestación. Sin embargo, para la contratación de trabajadores perceptores de la prestación se exige en la norma que el trabajador haya «percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación» (art. 5.3), seguramente como fórmula de limitar excesos empresariales (a veces consentidos y hasta alentados por los trabajadores afectados) en este tipo de contratación bonificada.

El contrato, eso sí, tiene que ser indefinido, aunque a la norma le es indiferente que sea a tiempo completo o parcial, aunque obviamente, si se formaliza en esta última modalidad, «*la cuantía de la bonificación se reducirá en proporción a la jornada pactada*» (art. 5.1-2). También se contienen previsiones con respecto a los fijos discontinuos, cuya «*bonificación sólo se aplicará a los períodos de ocupación del trabajador*» (art. 5.1-2).

La forma de contabilización de la bonificación se conoce desde el comienzo de la relación laboral indefinida, pues la norma prevé que éste quede «*fijada en la fecha de inicio de la relación laboral*», no siendo posible su modificación, «*salvo cuando se varíe la jornada pactada o el tipo de contrato*», en cuyo caso se aplicará se prorrateará como sucede en los contratos a tiempo parcial (art. 5.2-1).

En este cálculo el empresario requerirá del trabajador el aporte de un «*certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación o subsidio por desempleo o Renta Activa de Inserción pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral*» (art. 5.2-2). Ello requerirá un conocimiento de dicha circunstancia por parte de la entidad gestora, circunstancia que casa bien con la exigencia de que dicho contrato se formalice exclusivamente por escrito, como todos los bonificados, y únicamente en el modelo oficial que dicho servicio de empleo facilite (art. 5.7).

Lógicamente, la medida de fomento se vincula a que empleador beneficiario mantenga la contratación del trabajador durante al menos un año desde la fecha de inicio de la relación laboral (art. 5.4), procediendo el reintegro de las bonificaciones disfrutadas en caso de incumplimiento de esta obligación, todo ello sin perjuicio de lo eventual aplicación de la LISOS por la comisión de algún

tipo de ilícito administrativo en la obtención de beneficios o bonificaciones en la contratación de trabajadores.

Con todo, no se considerará incumplida esta obligación de mantener el empleo cuando el contrato se extinga por despido disciplinario procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador (art. 5.4-2). Desde un punto de vista práctico únicamente deberá prestarse atención a las renunciaciones de derechos del trabajador que se encubran en los supuestos de dimisión del mismo. La acreditación de las demás circunstancias vendrá comprometida por el organismo que, en cada caso la declare, no siendo problemáticas las referidas a extinciones contractuales, ni tampoco las referidas al reconocimiento de una pensión de I.P., aunque, en este caso es dudoso que entre la fecha de contratación y la de reconocimiento de la situación haya transcurrido menos de un año.

El trabajador, para ser sujeto de dicha contratación, se compromete a no ejercer actividad por cuenta propia, como establece el art. 231 L.G.S.S. al que se remite el art. 5.5-1. La remisión normativa se hace un tanto más oscura cuando de la aplicación del segundo inciso del art. 231 hablamos. Éste dispone, en coordinación con el ahora tratado, que el trabajador se compromete a no realizar actividad por cuenta ajena a tiempo parcial, reduciéndose en caso contrario el importe de la prestación. Para nuestro caso esta previsión sólo será aplicable cuando el contrato indefinido fomentado se haya formalizado a tiempo completo, porque sino carece de coordinación la previsión (art. 5.5-1). Es decir, la contratación bonificada se reduciría si el trabajador contratado a tiempo completo formalizase, a su vez, otro contrato con otra empresa a tiempo parcial. En cualquier caso, no queda del todo claro como se pueden coordinar ambas previsiones.

Llama la atención el interés que pone el legislador en prever que la «*aplicación de esta bonificación requerirá el consentimiento del trabajador desempleado, que deberá expresarse en el contrato de trabajo*» (art. 5.5-1). Seguramente, con ello quiere indicarse y reiterarse que la prestación por desempleo se va a extinguir tras la formalización de este contrato bonificado.

El disfrute de la bonificación por el empresario no afectará al derecho del trabajador al disfrute de las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la contratación (art. 5.5-2). Éstas, las prestaciones por desempleo, podrán: mantenerse (o mejor decir, compatibilizarse) en supuestos de contratación a tiempo parcial, o recuperarse en el futuro si así le correspondiese, aplicando la normativa vigente.

Es razonable la exigencia contenida en la norma (art. 5.6) de que la bonificación será absolutamente incompatible con cualesquiera otras previstas para la consecución de idéntica finalidad. En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o beneficios, «*sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social*»

(art. 5.6). No indica la norma expresamente si esta incompatibilidad se predica también de las eventuales ayudas que pudiera recibir el empresario por la contratación de trabajadores por las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos, pareciendo que la norma pretende una exclusión absoluta.

Conviene indicar, por último, que *«en lo no regulado por esta norma será 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, salvo lo establecido en materia de exclusiones en el artículo 6.2»* (art. 5.8). Con ello se permite, únicamente para esta concreta modalidad de contratación, la utilización de esta modalidad por empresas que han extinguido en los últimos doce meses contratos mediante el cauce disciplinario improcedente o mediante el recurso a los expedientes de regulación de empleo. Excepción cuando menos llamativa y que nos conecta de nuevo con el propósito central de la norma: adelgazar el número de desempleados provenientes de los numerosos expedientes de regulación de empleo que en estos últimos tiempos se están produciendo.

Dos últimas obligaciones en lo que importa a la gestión de la contratación se prevén en la norma.

Se indica, en primer lugar, que *«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»* (art. 5.9). Seguramente, los incumplimientos de los requisitos establecidos en esta norma deberán deducirse mediante la imposición de la sanción que en su caso corresponda.

Y se observa, por último que *«Esta bonificación de cuotas de la Seguridad Social se aplicará por los empleadores 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 Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal»*.

## **B) Fomento del contrato indefinido a tiempo parcial**

En el art. 6 del R.D.L. se recogen dos medidas dirigidas al impulso de la contratación indefinida a tiempo parcial, además de la ya comentada que tiene el mismo objetivo, modificando para ello dos preceptos de la Ley 43/2006:

1. La primera de ellas incluye entre los trabajadores cuya contratación puede dar lugar a bonificación, si está incluido entre los colectivos regulados en el programa de fomento de empleo, al demandante de empleo que siendo trabajador a tiempo parcial con jornada muy reducida –inferior a un tercio de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable–, es contratado en otra empresa (nuevo art. 1.1 de la Ley 43/2006, por obra del art. 6.uno).

Es decir, se trataría de posibilitar el percibo del beneficio para una empresa que contrata a tiempo parcial a un trabajador que tiene, a su vez,

otra vinculación parcial con otra empresa, aunque de jornada muy reducida.

2. La segunda medida pretende establecer una nueva fórmula de computo del beneficio por contratación de trabajadores a tiempo parcial, indefinida o temporalmente (nuevo art. 2.7 de la Ley 43/2006, por obra del art. 6.dos).

## 5. LAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Tres son, como se indicó *supra*, las medidas complementarias observadas por la norma.

- a) Retrasar la materialización de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo, prevista en la Disposición Adicional Segunda.
- b) Habilitar al Gobierno para la aprobación de la prórroga (por un período máximo de dos años) del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral aprobado por el Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, pero «*referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo*», según observa la Disposición Final Primera.
- c) Adecuar mecanismos de evaluación de las medidas implementadas en esta norma previsto en la Disposición Final Tercera.

Las posibilidades de desarrollo de esta posibilidad deben ser bien miradas, sobre todo en un ordenamiento como el nuestro que acumula en cascada norma tras norma en el boletín oficial a veces sin demasiada conocimiento práctico sobre cómo ha funcionado la anteriormente aprobada.

Las exigencias de la disposición parecen claras. Desde un punto de vista subjetivo, es el gobierno quién debe realizar el análisis de la eficacia de la norma. Desde un punto de vista temporal, el análisis tendrá que efectuarse antes de final de año. Sería más que razonable que el Programa de Fomento de Empleo para el próximo año contuviese la reflexión a la que obliga esta disposición, amén de cumplir su objetivo más característico, naturalmente.

El ámbito de análisis es también diáfano: calibrar cómo ha funcionado y qué eficiencia ha tenido dicha norma, discutiéndose con los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y sindicatos más representativos, únicamente) la idoneidad de prorrogar (por una sola vez, parece permitirse) la vigencia de esta norma para al próximo año, es decir, acomodándola en el Programa de Empleo para el próximo año, o modificar alguna de las medidas aquí ideadas, todo ello con el objeto de «*garantizar que se cumplan las finalidades perseguidas*».

Repárese que dos preceptos de esta norma (el art. 1.6 y el art. 5.9) prevén que el servicio de empleo lleve a cabo un seguimiento trimestral de la bonifi-

cación que (ambos preceptos) establecen con el objetivo de garantizar su cumplimiento, circunstancia que deberá ser tenida en cuenta a la hora de articular la misión evaluadora.

### III. BREVE CONCLUSIÓN SOBRE LO LEÍDO, NO DEMASIADO HALAGÜEÑA

Esta reforma laboral no es la que necesita, y espera, nuestro sistema productivo. Constituye, todo lo más, una de las varias que deben adoptarse en no mucho tiempo. Tiene un ámbito muy poco amplio, al dirigirse mayoritariamente hacia los problemas que estructuralmente genera la aplicación de los E.R.Es. Es, desde este punto de vista, muy visual, muy efectista, aunque no se alcanza a vislumbrar si efectivamente va a ser efectiva en términos cuantitativos. No se duda de su bondad, ni se sospecha la falta de efectividad de la misma, únicamente se alerta sobre su contenido ámbito aplicativo.

En concreto, surge la duda de si la medida prevista en el art. 1 va a evitar la articulación de E.R.Es. Es cierto que una vez decidida la formalización de uno concreto puede experimentarse un cierto alivio empresarial al descargarse de determinadas cotizaciones a la Seguridad Social, pero se duda de si la medida va a ser empleada masivamente, dado que la misma no interfiere sobre la atenuación de las circunstancias delimitantes de la existencia de las condiciones de hecho en las que procede el E.R.E.

Por lo que respecta a la medida implementada en el art. 2, conviene reiterar su limitada eficacia práctica, dado el supuesto de hecho del que parte, muy restringido en sí mismo: trabajadores sometidos a un E.R.E. que se reintegren al mercado laboral. No parece que sea una motivación tan extraordinariamente provechosa para convertirse en el elemento determinante de dicha decisión. Ayuda, es cierto, al sujeto afectado, pero no parece ser de tal entidad que pueda beneficiar de manera determinante, en cuanto a la toma de decisión de volver a la vida activa se refiere.

La reposición del derecho a la prestación contributiva por desempleo (art. 3) únicamente va a ser disfrutada por el trabajador que se vea sometido a un segundo E.R.E. (suspensión o extintivo) después de haber sido sujeto paciente de un primer E.R.E. suspensivo. Lo que se pretende es no castigar en demasía el derecho a la prestación generada cuando ambos E.R.E. se encadenan en el tiempo aunque con un período intermedio de actividad laboral que probablemente no da derecho a generar una nueva prestación contributiva. Quien la reciba se verá razonablemente satisfecho, aunque no serán muchas las personas afectadas por la medida, dada la particularidad que debe concurrir en quiénes van a ser sus receptores.

La eliminación del período de espera para la percepción del subsidio de desempleo que observa el art. 4 está previsto con carácter general para todos

los trabajadores, no únicamente afectados por los E.R.Es., como han sido todas las medidas comentadas hasta el momento.

Quizá hubiera sido deseable que se hubiera aprovechado la ocasión para estructurar de nuevo todo el precepto de referencia de la L.G.S.S., incorporando las previsiones comentadas en los lugares oportunos, sobre todo porque después de su entrada en vigor el período de espera de un mes para la percepción del subsidio ha pasado a mejor vida. Lo cual, si bien se mira, manifiesta un claro fracaso de la política de empleo en general, porque aunque el sujeto afectado lo considerase como el cumplimiento de un obstáculo más para recibir el subsidio, en buena lógica dicho período de espera debía constituir el tiempo máximo en el que el servicio de empleo encontrase uno adecuado a las características del sujeto, pues el eventual recepto del subsidio lo recibe no sólo por la situación de necesidad que experimenta, sino porque en este tiempo de un mes no se ha podido satisfacer su derecho constitucional a encontrar y ejercer una actividad laboral remunerada.

La medida de fomento de empleo prevista en el art. 5 es cuando menos novedosa. Al menos por dos razones. En primer lugar por la forma de computar el beneficio que experimenta la empresa al contratar a un trabajador desempleado, vinculándolo esencialmente al período de prestación, subsidio o R.A.I. que le quede por disfrutar. Con ello se potencia, indirectamente, la contratación de trabajadores que menos tiempo llevan en desempleo, porque son los que por más tiempo –parece– van a disfrutar del beneficio social (a menos tienen ese derecho). Y, en segundo lugar, por la excepción que se formula a la imposibilidad legal de que empresas que en el último año haya formalizado despidos no considerados disciplinarios procedentes disfruten de los beneficios en la referida bonificación, lo cual choca, de plano, con la tradicional interpretación normativa al respecto.

La medida de fomento de la contratación a tiempo parcial prevista en el art. 6 consolida, de una manera u otra, la realidad que se experimenta en el mundo real: que la contratación de manera parcial no es una forma ideal de conciliar trabajo con otras circunstancias (personales, familiares, etc.) como se nos ha vendido, sino una manera de abaratar la mano de obra. No se comprende de otra manera la inclusión entre los colectivos susceptibles de contratación bonificada de los trabajadores ya a tiempo parcial.

De muy interesantes ha de juzgarse la exigencia implementada en la Disposición Final Tercera de que se evalúen, antes de fin de año, las medidas incorporadas por esta norma, pues ello dará cuanta efectiva de la eficacia de la misma. No para modificarla, que puede no ser necesario, sino para calibrar que otro tipo de reformas podrían idearse. Es decir, puede servir de observatorio laboral no sólo de la eficacia de la reforma realizada, sino también de la que queda por realizar.

En conclusión, que la eficacia de este paquete («paquetito») de medidas es más que dudosa, al menos las dos primeras, tanto en el volumen de sujetos afec-

tados como en el impacto que va a suponer en el adelgazamiento de las número de trabajadores desempleados, medida cosmética, en definitiva, dada la peligrosidad social que generan los E.R.Es., empleando vocablos habilitante de la adopción de la decisión de prisión provisional, sometida a la crítica de lo público, pero de dudosa eficacia en lo que importa, en lo sustantivo: creación de empleo de calidad, productivo en sí mismo, y consolidado en el tiempo sin respiraciones asistidas vía subvención de parte de lo que se debe, cotizaciones sociales en este caso.