

TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL DURANTE EL BIENIO 2002-2003

EMILIA CASTELLANO BURGUILLO
Profesora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva

ÍNDICE: 1. Introducción. 2. Derecho del trabajo. 3. Derecho de la seguridad social.

INDEX: 1. Introduction. 2. Right of the work. 3. Right of the social security.

PALABRAS CLAVE: Empleo • Inmigración • Seguridad Social

KEY WORDS: Employment • Immigration • Social Security

1. INTRODUCCIÓN

Es por todos conocida la separación existente, dentro de nuestra disciplina, entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, en la medida en que si bien estas dos parcelas se encuentran estrechamente interrelacionadas, cada una de ellas cuenta con autonomía propia como para merecer un estudio diferenciado. Respondiendo a esta separación, nuestro análisis se estructura en dos grandes apartados, el primero relativo al Derecho del Trabajo propiamente dicho y en el cual se van a analizar aquellas disposiciones que desde comienzos del año 2002 se han promulgado por nuestros legisladores, y entre las que destacan las relativas al empleo o la inmigración, entre otras. El segundo apartado, relativo al Derecho de la Seguridad Social que en los últimos meses ha experimentado cambios importantes, especialmente en materia de prestaciones de desempleo y jubilación.

2. DERECHO DEL TRABAJO

En los últimos meses varios aspectos propios de nuestro sistema de relaciones laborales han merecido una especial atención por parte de nuestros legisladores, en concreto:

- Política de Empleo
- Inmigración
- Negociación colectiva
- Fijación del Salario mínimo interprofesional
- Formación Profesional
- Otros aspectos de las relaciones laborales: Nuevas formas de empresa; Salud Laboral;

Tiempo de trabajo.

1.- *Política de Empleo.* Comenzando por el primero de los aspectos citados, señalar que en el período de tiempo comprendido desde inicios desde el año 2002 hasta junio de 2003 las disposiciones aprobadas sobre esta materia son:

- Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo.



- RD 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

- Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, por la que se aprueba el Programa de fomento del empleo para el año 2003.

- Resolución de 17 de enero de 2003, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se actualizan para el año 2003 las cuantías máximas constitutivas del importe de las subvenciones concedidas a las entidades colaboradoras sin ánimo de lucro, para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

- Con la *Ley 4/2002*, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, se viene a dar respuesta a una demanda iniciada hace años por la Comunidad Autónoma Andaluza. Todo ello, de acuerdo con nuestro Estatuto de Autonomía y con la legislación de ámbito superior aplicable a la materia, incluso extranacional como es el caso de la Carta Social Europea de 1961, que fijaba la obtención de un alto nivel de empleo como garantía para la realización del derecho al trabajo¹. Ya a nivel nacional nuestra norma suprema y el propio Estatuto de Autonomía atribuyen a las Comunidades Autónomas competencias de ejecución de la legislación laboral aprobada a nivel estatal, y competencia exclusiva sobre el fomento y planificación de la actividad económica². Con esta norma que se comenta, se fijan la naturaleza, principios de funcionamiento, funciones, estructura, competencias y régimen económico y financiero de este Servicio. En cuanto a este último aspecto, este Servicio se financiará con las partidas presupuestarias previstas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, las subvenciones, donaciones, etc, que reciba, los rendimientos de su patrimonio y los créditos que se le traspasen junto con funciones y servicios procedentes de otras Administraciones Públicas. En cuanto a su estructura, ésta se articula conforme a la tabla incluida en la página siguiente.

Finalmente, el Servicio Andaluz de Empleo tiene naturaleza de organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería de Empleo y desarrollo tecnológico, como órgano gestor de la política de empleo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado de autonomía financiera, regido por una serie de principios entre los que destaca el de igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación por cualquiera de los motivos previstos en nuestra norma suprema, participación de los agentes sociales, transparencia del mercado de trabajo, solidaridad territorial, gratuidad, universalidad, calidad del servicio y coordinación con el resto de órganos competentes en la materia, entre otros. Sus funciones se centran en la planificación y gestión de los pro-

¹ Asimismo, destacar el propio Tratado de la Unión Europea, su artículo 136, el Título VIII sobre la Estrategia europea para el empleo, la posterior Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000, y el Convenio n° 88 de la OIT.

² De acuerdo con el “artículo 13 del Estatuto de Autonomía, el Servicio Andaluz de Empleo se configura como un organismo autónomo, dinámico y ágil que, para su funcionamiento, incorpora el uso de las nuevas tecnologías y que, a su vez, pretende incorporar en nuestro mercado de trabajo estas nuevas tecnologías y la naciente sociedad de la información y del conocimiento [...]”.

gramas y acciones de empleo, el fomento de la formación de los trabajadores, la intermediación en el mercado laboral, la orientación e información profesionales, etc³.

1.- Órganos de gobierno y gestión	<i>Presidencia:</i> Titular de la Consejería de Empleo, el cual actúa como representante legal del organismo, convoca y preside las reuniones del Consejo de Administración, suscribe los contratos, convenios y resoluciones propios de este Servicio.
	<i>Consejo de Administración:</i> Compuesto por el Presidente, un Secretario (funcionario de la Junta de Andalucía con nivel, al menos, de Jefe de Servicio) y 18 vocales nombrados por el Presidente (9 representantes de la Junta de Andalucía en materia de empleo, 4 representantes de las organizaciones sindicales más representativas en Andalucía, 4 representantes de las organizaciones empresariales intersectoriales más representativas en Andalucía, 1 representante de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias). Puede funcionar en pleno o en una comisión permanente con una distribución inferior y proporcional de sus miembros. Sus funciones son variadas, desde la elaboración de las propuestas de planes y programas para el empleo, aprobar el borrador de Anteproyecto del Presupuesto, elaborar los criterios para la obtención de la mención de entidad colaboradora del Servicio hasta evaluar las actividades realizadas por el Servicio, entre otras.
	<i>Dirección Gerencia:</i> Dirige, coordina, planifica y controla las actividades del Servicio, sin perjuicio de las competencias sobre esta materia del Consejo de Administración, autoriza los gastos, ordena los pagos, prepara y eleva al Consejo de Administración el borrador de Anteproyecto del Presupuesto, de las cuentas anuales, de los planes de actividad, de los programas de empleo, etc.
	<i>Direcciones Generales:</i> Los que, en su caso, se establezcan.
2.- Órganos Territoriales:	<i>Direcciones Provinciales:</i> Asumirán las competencias que se le atribuyan en desarrollo de la Ley 4/2002, serán las representantes del Servicio a nivel provincial y serán desempeñadas por quienes ostenten la titularidad de las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente.
	<i>Comisiones Provinciales:</i> Su composición se determinará estatutariamente, estarán, en todo caso, integradas por vocales de la Junta de Andalucía, de las organizaciones sindicales y empresariales que formen parte del Consejo de Administración y de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias
	<i>Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo</i>
3.- De participación:	<i>Consejo Asesor:</i> Es un órgano colegiado de participación, consulta y asesoramiento de este Servicio que tendrá las funciones que estatutariamente se establezcan, integrado por un Presidente (Titular de la Consejería competente), un Vicepresidente designado por el Presidente, un Secretario (funcionario del Servicio con el nivel, al menos, de Jefe de Servicio), y 24 vocales (6 designados por la Junta de Andalucía, 4 por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, 4 por las organizaciones sindicales y empresariales que formen parte del Consejo de Administración, 2 a propuesta de las organizaciones de la economía social, y 4 designados por el Consejo de Administración de entre personas de reconocido prestigio en la materia).

Con el propósito de adaptar la gestión en las Administraciones Públicas a las nuevas tecnologías, de acuerdo con las indicaciones de las instituciones de la Unión Europea, se ha aprobado el *Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre*, por el cual se suprime la obligación de registrar, en las oficinas públicas de empleo, la copia firmada de los contratos de trabajo y sus prórrogas, sustituyéndolo por comunicaciones fehacientes del contenido de estos contratos, todo ello además para modernizar los Servicios Públicos de Empleo y acercarlos al ciudadano. Esa comunicación del contenido de los contratos puede realizarse por una doble vía, bien mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo (autonómi-

³ Sobre esta materia puede consultarse, entre otros, Lázaro Sánchez J.L. "El Servicio Andaluz de Empleo", *Temas Laborales* n° 68, CARL, Sevilla, junio 2003.

cos cuando la correspondiente Comunidad Autónoma tenga asumidas las competencias), de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas, o bien mediante la comunicación, previa autorización del Servicio Público de Empleo competente, por medios telemáticos, de los datos relativos a la identificación del trabajador, de la empresa, los requisitos de cada modalidad contractual, las modificaciones que se hayan producido en los contratos temporales para su conversión en indefinidos, los contratos fijos discontinuos en cuanto al régimen de llamadas, los pactos de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial indefinidos, la formación impartida a los trabajadores sustituidos, etc. Se trata de un listado de aspectos, entendemos que enunciativo, en la medida en que legal o reglamentariamente se podrán ampliar. El plazo para cumplir con esta obligación de comunicación será de diez días hábiles siguientes a la firma del contrato, deban o no formularse por escrito conforme al artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores. Una vez recibida esta información por parte de los Servicios Públicos de Empleo, éstos deberán incorporarlos a la base de datos del Servicio en cuestión, el cual creará los oportunos registros telemáticos para la recepción o salida de estas comunicaciones, siempre respetando la legislación sobre protección de datos personales y sobre criterios de seguridad, normalización y conservación de estos datos cuando son utilizados por la Administración General del Estado⁴. Asimismo, los trabajadores o sus representantes legales podrán solicitar a estos Servicios Públicos de Empleo información sobre sus contratos de acuerdo con la información remitida por la empresa. Como se observa con este tipo de medidas, se pretende simplificar la gestión y administración de las relaciones laborales desde el punto de vista del continuo fluido de información que debe existir entre las Administraciones competentes y los empresarios que contratan a personal por cuenta ajena.

Por su parte, en la *Ley 53/2002, de 30 de diciembre* de medidas fiscales, administrativas y de orden social, se aprueba el Programa de fomento del empleo para el año 2003. Se trata de un conjunto de medidas destinadas a la inserción laboral de aquellos colectivos de trabajadores que por sus circunstancias particulares resultan más desfavorecidos para el acceso o mantenimiento en el mercado laboral (mujeres entre 16 y 45 años, mujeres tras un período de maternidad, desempleados de larga duración, mayores de 45 años o perceptores de subsidio de desempleo, personas víctimas de violencia doméstica, trabajadores de 60 o más años con 5 años de antigüedad en la empresa que quieran continuar con su actividad laboral, personas con riesgo de exclusión social por tener problemas de drogadicción, alcoholismo, internos en centros penitenciarios, etc). En cualquier caso, en el presente Programa también se prevén una serie de exclusiones, en cuanto colectivos de personas, para el disfrute de estas bonificaciones, se trata de los supuestos de relaciones laborales de carácter especial del artículo 2 ET, con la excepción de los penados que realicen una prestación de servicios en los centros penitenciarios, las contrataciones realizadas con cónyuges, ascendientes, descendientes y demás parientes del empresario beneficiario, las contrataciones con trabajadores que hayan prestado servicios para la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores, o que siendo titulares de un contrato indefinido hayan sido despedi-

⁴ Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y RD 263/1996, de 16 de febrero.

dos en los 3 meses anteriores, y la incorporación de socios trabajadores o de trabajadores a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas empresas superior a 12 meses. Las medidas se concretan en el disfrute, por parte del empresario, de una serie de bonificaciones que oscilan entre el 20 y 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes⁵, tanto si el contrato es indefinido como si es temporal, aunque se fomenta la celebración del primero. Además, en el supuesto de que se produjera la concurrencia entre alguna de estas bonificaciones el beneficiario deberá optar por una de ellas, salvo para los contratos indefinidos celebrados con trabajadores de 60 o más años con algunos límites cuantitativos. En cuanto a los empresarios, estos pueden ser autónomos, empresas que adopten la forma de sociedad, cooperativas, o entidades sin ánimo de lucro. Como medida de sanción para las empresas, se prevé que aquellas entidades que hayan extinguido o extingan por despido improcedente, declarado judicialmente, o por despido colectivo contratos bonificados de acuerdo con las normas aprobadas en los años previos con el fin de disfrutar de las bonificaciones previstas en esta norma quedarán excluidos de las mismas por un período de 12 meses en un número de contratos igual al de las relaciones extinguidas. Sin embargo, en el supuesto de que un trabajador extinga voluntariamente un contrato y celebre otro sin solución de continuidad con otra empresa, siempre que sea indefinido, podrá mantener ésta última las bonificaciones que venía disfrutando la anterior empresa de acuerdo con el Programa de fomento del empleo de años anteriores. Por último, destacar la insistencia en la necesaria coordinación e intercambio de información de las diferentes administraciones implicadas en estas medidas, en concreto Instituto Nacional de Empleo, Tesorería General de la Seguridad Social e Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fundamentalmente a efectos de seguimiento y control de las situaciones previstas en la presente norma.

La cuarta de las disposiciones citadas (*Resolución de 17 de enero de 2003*) fija las cantidades a tener en cuenta para la fijación de subvenciones destinadas a la realización de acciones de orientación profesional como forma de crear empleo, tanto por cuenta ajena como autoempleo, teniendo en cuenta el IPC que en el año 2002 fue del 4%. Estas cantidades son concedidas por el INEM a los empresarios en concepto de subvención y destinadas al pago de retribuciones y cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, y ello por la ejecución de esa orientación profesional asumida de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable o en la normativa aplicable a las Administraciones Públicas para el caso de funcionarios, diferenciando entre personal técnico que será de hasta 26.704,25 euros por año, y personal de apoyo que será de hasta 18.692,97 euros por año.

2.- *Inmigración*. Sin duda en los últimos años uno de los temas estrella, no sólo del mercado de trabajo sino de la sociedad en su conjunto, es la Política Migratoria llevada a cabo por el Estado español en consonancia con las pautas de la Política Migratoria de la Unión Europea y del resto de países que forman parte de dicha Unión. Es por ello, que resulta imprescindible tratar en este estudio las diversas disposiciones que sobre la materia se han aprobado en el presente año:

⁵ Salvo en el caso de los mayores de 60 años respecto de los cuales habrá que ingresar la cuota empresarial por incapacidad temporal.

- Resolución de 11 de enero de 2002, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2001, por el que se determina el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario para el año 2002.

- RD 507/2002, de 10 de junio, por el que se modifica el RD 344/2001, de 4 de abril, por el que se crea el Consejo Superior de Política de Inmigración.

- Por último, la Resolución de 30 de enero de 2003, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación de las Instrucciones dictadas en desarrollo del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 27 de diciembre de 2002, por el que se regulan los procedimientos de contratación y se fija el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen para el año 2003 a extranjeros residentes legales en España y a extranjeros que no se hallen ni sean residentes en ella.

Antes de analizar la Política Inmigratoria extracomunitaria llevada a cabo en España⁶, es preciso el estudio del *RD 178/2003, de 14 de febrero*, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, por el que se deroga el RD 766/1992, de 26 junio, modificado por el RD 737/1995, de 5 de mayo y por el RD 1710/1997, de 14 de noviembre, sobre esta materia. Esta disposición ha sido aprobada, especialmente, para incluir en nuestro ordenamiento jurídico la Declaración firmada en Marsella el 28 de julio de 2000, por los Ministros de Interior de Francia, Alemania, Italia y España, y en la cual se comprometían a suprimir la obligación de poseer una tarjeta de residencia en determinados supuestos. Con esta norma se modifica el contenido del Real Decreto del año 1992 y se crean situaciones nuevas. Entre las modificaciones introducidas citar:

- En la norma anterior se decía que el contenido de ese RD se entendía sin perjuicio de las particularidades previstas por las disposiciones normativas comunitarias, ahora se dice “sin perjuicio de lo dispuesto en leyes especiales y en los tratados internacionales en los que España sea parte”.

- Otra de las novedades de la reciente norma es que señala en su artículo 4.3 que “cualquier resolución denegatoria de una solicitud de visado presentada por un extranjero de los incluidos en el ámbito de aplicación del presente RD deberá ser motivada, indicando las razones de orden público, seguridad o salud públicas en que se base dicha resolución denegatoria, que serán puestas en conocimiento del interesado, a no ser que ello sea contrario a la seguridad del Estado”. Con ello se crea una mayor seguridad jurídica para el extranjero.

- Pero sin duda, la principal novedad es la creación de la situación de “residencia sin tarjeta” para las personas que citan a continuación y que posean un documento de identidad o pasaporte nacional en vigor y válido: nacionales de los Estados miembros de la Unión o de Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que sean trabajadores por cuenta propia o ajena, estudiantes o beneficiarios del derecho a residir con carácter permanente, familiares de las personas citadas anteriormente o de un ciudadano español siempre que cumplan el requisito de la nacionalidad señalado anteriormente, los

⁶ De acuerdo con nuestra Ley de Extranjería, extranjero es toda persona que carece de la nacionalidad española, aunque los nacionales comunitarios y sus familiares no están sometidos a esta Ley de Extranjería.

trabajadores transfronterizos que sean nacionales comunitarios o de otro Estado miembro del Acuerdo del Espacio Económico Europeo. Para todas estas personas la tenencia de una tarjeta de residencia es voluntaria.

- Otra de las modificaciones introducidas se refiere a la autoridad competente para resolver en los procedimientos de solicitud de las tarjetas de residencia, anteriormente se señalaba que la autoridad competente eran los Gobernadores Civiles, y ahora se señala a los Subdelegados del Gobierno y Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales.

- Dentro de las medidas aplicables por razones de orden público, seguridad pública y salud pública en la norma anterior se contenía la posibilidad de impedir la entrada en España, denegar la expedición o renovación de las tarjetas de residencia o bien ordenar la expulsión de nuestro país por una serie de razones (enfermedades cuarentenarias, drogadicción, alternaciones psíquicas importantes, enfermedades contagiosas, etc), ahora sólo se habla de enfermedades que comporten la sujeción a período de cuarentena contempladas en el Reglamento Sanitario Internacional. Estas son las principales novedades además de modificar el contenido de varios preceptos en cuanto a su redacción formal pero que resultan tener el mismo contenido en cuanto a las reglas que prevé.

En cuanto a la Política Inmigratoria extracomunitaria analizar, en primer lugar, la *Resolución sobre el contingente de trabajadores previsto para el año 2002*. De acuerdo con el artículo 39 de la LO 4/2000, de 11 de enero, modificada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre, y con el artículo 65 de su Reglamento de desarrollo (RD 864/2001, de 20 de julio), se prevé la posibilidad de fijar el número y características de las ofertas de empleo, previo examen de la situación nacional de empleo, las propuestas de las Comunidades Autónomas, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y de la audiencia al Consejo Superior de Política de Inmigración. Este procedimiento se concreta en dos fases, una previa de análisis de las necesidades del mercado de trabajo a nivel provincial, por sectores y ocupaciones, y una segunda de selección y contratación de los trabajadores y su distribución y adjudicación a nivel provincial. En términos globales, para el año 2002 el contingente aprobado fue de 10.884 trabajadores para cubrir puestos de trabajo de carácter estable, y 21.195 trabajadores para puestos de trabajo de carácter temporal. Se trata de supuestos de contratación en origen donde una vez seleccionados los correspondientes trabajadores, son las organizaciones empresariales las que inician los trámites administrativos oportunos para la obtención del permiso de trabajo, visados, etc. La firma del contrato de trabajo en el país de origen, junto con la concesión del visado, tendrá validez de autorización provisional para trabajar, debiendo, una vez que los trabajadores se encuentren en España, solicitarse, por parte de las empresas, el oportuno permiso de trabajo, además del permiso de residencia. En el caso de personas contratadas para prestar su actividad en el servicio doméstico, y dado que no existen organizaciones de empresarios en este sector, ya que dicha condición la ostenta el cabeza de familia del hogar donde se presta el servicio, serán los Servicios Públicos de Empleo de las provincias donde se reconozca este contingente los que harán llegar a las Comisiones Ejecutivas provinciales del INEM la propuesta de contingente, éstas en coordinación con las Comisiones de selección previstas en los Acuerdos entre Estados realizarán la selección de los trabajadores para prestar este tipo de servicios y a los

cuales se les expedirá un visado por tres meses, el cual habilitará para la posterior solicitud del permiso de residencia. Una vez llegados a España estos trabajadores deben inscribirse como demandantes de empleo en el programa específico establecido por los Servicios Públicos de Empleo, los cuales realizan el contacto con los empleadores. Una vez firmado el contrato se podrá realizar la incorporación inmediata del trabajador a su empleo e iniciar los trámites oportunos para la solicitud del permiso de trabajo y de residencia. Aunque esta disposición no señala quien es el sujeto obligado y responsable de esta solicitud, se entiende que a diferencia del resto de los casos donde el empresario junto con el trabajador debe realizarlo, en este caso debe ser el interesado quien inicie los trámites oportunos. La autorización para trabajar que supone el contrato de trabajo una vez firmado se limita a la provincia en la cual se realizó la solicitud y a la cual fue adjudicado el trabajador, sin perjuicio de que en el supuesto de que finalmente no se realice la contratación se pueda producir el trasvase de una provincia a otra.

Hasta aquí el procedimiento del contingente, pero en el caso de que no se pueda acudir a este procedimiento por tratarse de sectores de actividad no incluidos en el mismo⁷, o porque se haya agotado el contingente para ese sector o actividad, o porque no se haya asignado contingente, y no existan trabajadores nacionales para ocupar los puestos de trabajo ofertados por los empresarios, los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con la Dirección General de Ordenación de las migraciones, lo solicitará de acuerdo con el artículo 70.1.1.3 del Reglamento de Extranjería.⁸ Todo este procedimiento será controlado por las instituciones citadas anteriormente, por la Comisión Interministerial de Extranjería y por la Comisión Delegada de Flujos Migratorios, Promoción e Integración Social de inmigrantes y refugiados dependiente de la anterior Comisión Interministerial⁹.

⁷ Los sectores incluidos son: Construcción, Hostelería, Transportes, Comercio, Agricultura, Industria del metal, textil y confección, madera, alimentación, otras industrias, pesca y servicios.

⁸ De acuerdo con este precepto *"Podrán concederse permisos de trabajo por cuenta ajena en los términos que resulten de las propuestas que a tal efecto puedan formular los servicios públicos de empleo correspondientes. Dichas propuestas especificarán el ámbito sectorial y territorial al que deban restringirse los permisos de trabajo que se otorguen a su amparo y complementarán las previsiones de mano de obra extranjera que hubieren sido tenidas en cuenta en la fijación del contingente de trabajadores extranjeros al que se refiere el artículo 65 de este Reglamento, sin que los permisos otorgados por este procedimiento computen a efectos de los citados contingentes"*. A este procedimiento pueden también acudir las empresas con un mínimo de 100 trabajadores que pretendan contratar al menos a 50 trabajadores extranjeros y hayan firmado un acuerdo en tal sentido con el INEM o con el Servicio Público competente.

⁹ Entre los países con los que se ha firmado convenio para el traslado de sus nacionales a nuestro país y viceversa, citar la Aplicación provisional del Acuerdo entre el Reino de España y la República Dominicana relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 17 de diciembre de 2001 y el Acuerdo entre el Reino de España y Rumania relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados, hecho en Madrid el 23 de enero de 2002. Asimismo, destacar el RD 1244/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería; el Proyecto de LO de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre. Con este proyecto se pretende adaptar nuestro ordenamiento jurídico a las circunstancias ocurridas desde la aprobación de la Ley anterior, especialmente para mejorar la gestión del flujo migratorio mediante la simplificación de los trámites administrativos, mejorar el régimen sancionador previsto en la Ley de Extranjería, reforzar los procedimientos de devolución de extranjeros que acceden ilegalmente a nuestro país, incorporar a nuestro ordenamiento las últimas disposiciones comunitarias sobre exigibilidad de tasas por la

Además, en materia de inmigración se ha aprobado el RD 507/2002, de 10 de junio, por el que se modifica el RD 344/2001, de 4 de abril, por el que se crea el Consejo Superior de Política de Inmigración. Con esta norma se pretende reforzar la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración del Ministerio del Interior. El procedimiento del Contingente para la entrada de extranjeros en España exige como hemos visto anteriormente una continua conexión entre los Servicios Públicos de Empleo en el ámbito provincial y el Consejo Superior de Política de Inmigración, de ahí que mediante esta norma citada se nombre miembro de este Consejo al Secretario general de Empleo, “*ya que este órgano colegiado tiene como finalidad establecer las bases y criterios sobre los que se debe asentar una política global en materia de integración social y laboral de los inmigrantes[...]*”.

Por último, citar la *Resolución de 30 de enero de 2003*, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación de las Instrucciones dictadas en desarrollo del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 27 de diciembre de 2002, por el que se regulan los procedimientos de contratación y se fija el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen para el año 2003 a extranjeros residentes legales en España y a extranjeros que no se hallen ni sean residentes en ella. Esta disposición que sirve de complemento a lo dicho anteriormente, y que parte de la base de que el Consejo de Ministros ha aprobado en diciembre del pasado año el contingente de trabajadores para el año 2003 para extranjeros que ya residan legalmente en España y para aquellos que no se hallen aún en nuestro país¹⁰, concreta el procedimiento a seguir para la contratación de dichos trabajadores, procedimiento que se inicia por la solicitud de las empresas o sus organizaciones representativas y siempre que el número de trabajadores a contratar no sea inferior a cinco, y previa acreditación del cumplimiento de sus obligaciones con el sistema de Seguridad Social y con el régimen tributario previsto en nuestro ordenamiento jurídico. Una vez que las ofertas realizadas por estos empresarios sean valoradas favorablemente por las dependencias del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales competentes, serán remitidas a la Dirección General de Ordenación de las Migraciones para la selección de dichos trabajadores, siendo informados de ello los interlocutores sociales presentes en las Comisiones Ejecutivas Provinciales del INEM, esta Dirección General remitirá las ofertas de empleo a la Embajada española correspondiente, la cual las remitirá al órgano del país de origen. Se informará de la fecha y lugar de la selección a las empresas interesadas para que, en la medida de sus posibilidades, participen en dicha selección, pudiendo en su caso optar por una comunicación telefónica o una videoconferencia. Una vez realizada la selección, se remitirán los contratos de trabajo para los seleccionados y así iniciar los trámites para la solicitud de visado, por el propio representante de la empresa si ha asistido a la selección, por el órgano encargado de ello en el país

expedición de visados, evitar los efectos de la reagrupación familiar en cadena, etc. sin que se afecte al catálogo de derechos de los extranjeros en España. Asimismo, debe tenerse en cuenta la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de 20 de marzo de 2003 por la cual se anulan una serie de preceptos del Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, reformada por la LO 8/2000.

¹⁰ El contingente para el año 2003 es de 10.575 para trabajadores extranjeros estables, 13.672 de temporada y 9.910 para trabajadores que al haber sido titulares de un permiso de trabajo de temporada tipo T podrían acceder a un puesto de trabajo de carácter temporal.

de origen o por el propio trabajador si el contrato es nominativo, siendo tramitados estos visados de forma urgente y haciendo figurar en el mismo el tipo de contrato de trabajo y la duración del mismo. Una vez que los trabajadores se encuentren en España, los empresarios en el plazo de un mes desde su entrada en nuestro país, deberán solicitar el correspondiente permiso de trabajo y residencia, siendo requeridos por la Administración española si no cumplen dicha obligación. Asimismo, se prevén las normas para los supuestos de contratos de trabajo temporales que no se diferencian de lo dicho anteriormente¹¹ y para los supuestos de trabajadores destinados a trabajar en el servicio doméstico. Por último, señalar que, en el supuesto de ser necesario, se podrá realizar una reasignación del contingente de trabajadores a lo largo del territorio nacional por parte de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones.

3.- *Negociación Colectiva*: En este apartado y a pesar de su denominación, no se va a realizar un seguimiento de los Convenios colectivos aprobados en el período considerado para la elaboración de este informe sobre tendencias laborales, ya que dicha tarea desbordaría nuestra estudio, sin embargo, resultan de interés tanto el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2002 como el aprobado para el año 2003*¹². El artículo 83.2 ET prevé la posibilidad de que las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, establezcan la estructura de la negociación colectiva, así como las reglas para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación. Haciendo uso de esta posibilidad legal, se han aprobado estos dos Acuerdos Interprofesionales o Interconfederales. El primero de ellos se expresaba en términos más genéricos, apuntaba una serie de aspectos en los que incidir para la creación y mantenimiento de empleo en ese año, a pesar de la etapa de desaceleración económica iniciada tras el 11 de septiembre de 2001, y lo hacía en términos obligacionales para todos los negociadores. De estos aspectos destacan, la moderación salarial aunque ésta se debe conseguir sin interrumpir el crecimiento de los salarios, el fomento de la estabilidad en el empleo, de la cualificación de los trabajadores, de la flexibilidad en la organización del trabajo, el fomento y protección del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, el control en el uso de la contratación temporal para evitar la encadenación injustificada de estos contratos, la información a los trabajadores y la solución extrajudicial de conflictos, y finalmente el fomento de la mano de obra y la gestión del tiempo de trabajo. El Acuerdo para el año 2003 es más preciso aunque respete fundamentalmente la temática tratada en el Acuerdo anterior. Comienza este Acuerdo con un balance respecto a la aplicación del Acuerdo del año 2002, destacando la reducción del ritmo de creación de empleo, el incremento del paro, el moderado crecimiento salarial, y propone las medidas que deberán ser recibidas por los convenios de ámbitos inferiores en el presente año, a saber, de nuevo el tratamiento salarial, la contratación, la flexibilidad interna de las empresas, la formación profesional, la

¹¹ Con la única diferencia de que en estos casos se utilizará la letra T como identificadora del procedimiento a diferencia de los procedimientos anteriores donde la letra es C

¹² Resolución de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, y Resolución de 31 de enero de 2003, respectivamente.

prevención de riesgos laborales, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, etc. En cuanto al empleo y a la competitividad de las empresas, y de acuerdo con el marco internacional y comunitario existente, se proponen políticas monetarias y fiscales que sitúen la prioridad en la recuperación del crecimiento económico y la estabilidad de precios. Desde el punto de vista sectorial, son la industria, la construcción y en menor medida el sector servicios, los más afectados por el proceso de desaceleración, por lo que los colectivos más afectados son los hombres y, especialmente, los jóvenes al afectarse principalmente la contratación temporal, y sin que las mujeres hayan dejado de ser un colectivo desfavorecido, ya que éstas junto a los jóvenes son las que registran una superior tasa de desempleo. En cuanto a las recomendaciones para la contratación de trabajadores en el presente año, se continúa con la tendencia de años anteriores en cuanto al fomento de la contratación indefinida, el uso adecuado de la contratación temporal, el fomento del contrato de relevo y del contrato a tiempo parcial como vía de inserción laboral. Por su parte, la materia salarial no varía demasiado respecto al Acuerdo anterior, ya que se sigue aconsejando la moderación salarial de acuerdo con el IPC, aunque se recojan en los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial si éste resultara superior al previsto. La flexibilidad en las relaciones laborales, la formación continua de los trabajadores, la salud laboral, siguen siendo objetivos prioritarios a tratar en la negociación colectiva. Por último, destacar dos aspectos, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el teletrabajo. Respecto al primero, se insiste en su garantía y protección tanto en el momento de acceso al mercado de trabajo como durante la relación laboral y al final de ésta. Se anima a la inclusión de medidas de acción positiva, a la eliminación de las discriminaciones directas y especialmente indirectas que aun persisten en algunos convenios, la revisión de los contenidos de los convenios para adecuarlos a la legislación vigente, por ejemplo, a la reciente reforma del artículo 28 ET que garantiza la igualdad de retribución para hombres y mujeres, así como la implantación de sistemas de valoración de puestos de trabajo para garantizar esa misma igualdad, y la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional.

En cuanto al Teletrabajo, se considera que la negociación colectiva es un instrumento útil para su difusión, precisamente siguiendo el modelo europeo que se recoge en este Acuerdo¹³, y que se configura de forma voluntaria tanto para empresarios como trabajadores, siendo además reversible en el supuesto de que se aplique, se garantiza a los teletrabajadores los mismos derechos que al resto de trabajadores de la empresa que no utilicen esta modalidad de trabajo, no obstante, para tener en cuenta las particularidades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios ya sean colectivos o individuales para materias concretas (privacidad, confidencialidad, prevención de riesgos, instalaciones, formación e información al teletrabajador, etc). Esta forma de trabajo se traduce, desde el punto de vista de la relación laboral, en una obligación de resultado que reporta al teletrabajador una mayor dosis de autonomía pero también de responsabilidad.¹⁴

¹³ En el anexo del mismo se recoge el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

¹⁴ En el Acuerdo Marco que se incorpora como anexo se proporcionan algunas reglas a tener en cuenta para conformar este tipo de relaciones laborales.

4.- *Fijación del Salario Mínimo Interprofesional*: De acuerdo con el artículo 27 ET el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el Salario Mínimo Interprofesional teniendo en cuenta para ello el IPC, la productividad media del país, la coyuntura económica y el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, conceptos jurídicos, algunos de ellos, indeterminados, pero que permiten al Gobierno cada año variar el importe de dicho SMI que para el año 2002 quedó fijado en 14,74 euros/día o 442,20 euros/mes según que el salario del concreto trabajador se calcule por el módulo diario o el módulo mensual. Para el año 2003, y como suele ser habitual, dicho importe se ha mejorado aunque escasamente, las cantidades serían 15,04 y 451, 20 respectivamente. Todo ello, y de acuerdo con las indicaciones procedentes de las instituciones europeas en materia de empleo, con el propósito de contener la inflación y moderar las rentas salariales para posibilitar la creación de empleo. Dichas cantidades serán aplicables con independencia de que la vinculación del trabajador con el mercado de trabajo sea temporal, indefinida o fija, incluido los titulares de la relación laboral especial del hogar familiar. Es preciso tener en cuenta que estas cantidades constituyen el salario base al cual se sumarán, en su caso, los correspondientes complementos salariales de cantidad, personales, etc. En relación con esta materia, y de acuerdo con la previsión normativa sobre la materia, se ha reformado el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que garantizaba el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres pero limitado a las partidas propiamente salariales, dejando fuera otras percepciones económicas que el trabajador pudiera recibir con ocasión de su prestación de servicios, de ahí que se haya reformado este precepto para adecuarlo al ámbito de aplicación más amplio protegido en la esfera comunitaria incluyendo cualquier percepción económica, con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial, que pueda recibir el trabajador¹⁵.

5.- *Cualificación del Trabajador y Formación Profesional*: Destacar la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. La formación profesional, en cuanto manifestación del derecho fundamental a la educación consagrado en el artículo 27 de nuestra norma suprema, y de acuerdo con el artículo 40 del mismo texto legal, el cual impone a los poderes públicos la obligación de fomentar la formación y readaptación profesionales, con el fin de hacer posible la realización del derecho a trabajar, en principio, en la profesión u oficio elegido por el trabajador, constituye un derecho e incluso una obligación para poder acceder y permanecer en el actual mercado de trabajo caracterizado por la globalización, por las nuevas tecnologías, y por la exigencia de movilidad de la mano de obra. Todo ello, dentro del respeto al principio de igualdad de acceso a esta formación profesional y teniendo en cuenta las opiniones de los agentes sociales en cuanto que actúan como interlocutores con los poderes públicos, de manera que a través del consenso se pretende conseguir hacer realidad el objetivo de fomentar la formación a lo largo de toda la vida del trabajador, aprobando un nuevo Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

¹⁵ El actual artículo 28 ET establece tras la reforma que *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*

les que no deroga sino completa al actual sistema de Formación Profesional. Por Cualificación Profesional se entiende “*el conjunto de competencias con significación para el empleo, adquiridas a través de un proceso formativo formal e incluso no formal que son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación*”. Dentro del sistema de cualificación profesional, tiene especial importancia la enseñanza de las tecnologías de la información y la comunicación, de los idiomas de la Unión Europea y la prevención de riesgos laborales, como no podía ser de otra forma tras los resultados de las estadísticas laborales sobre siniestralidad y, especialmente, por la influencia de la normativa comunitaria. Al igual que en otros aspectos del mercado de trabajo, existen una serie de colectivos especialmente sensibles a esta oferta y son los jóvenes, los trabajadores en activo ocupados y los desempleados, y ello por el riesgo de exclusión social. En el marco de este Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional existen dos aspectos fundamentales, la información y la orientación profesional en cuanto asesoramiento sobre las oportunidades de acceso a un empleo, las ofertas de formación, etc, y la evaluación de la calidad del sistema. La Ley se estructura en cinco apartados, un Título preliminar y cuatro Títulos, en los cuales se desarrollan los fines de la misma, su coordinación, los principios que van a regir el sistema de cualificaciones y formación profesional¹⁶, el reconocimiento de competencias al Gobierno para que elabore ese catálogo¹⁷, la información y orientación profesional de los trabajadores¹⁸ y, finalmente, evaluación y calidad del sistema en cuestión¹⁹.

6.- Otros aspectos de las relaciones laborales: En este último bloque temático procede citar varias disposiciones que si bien tienen una menor entidad por el colectivo de trabajadores y empresarios afectados, o por la temática tratada, no dejan de ser normas laborales con su consiguiente aportación a las tendencias reguladoras del Derecho laboral, aunque en menor medida que las disposiciones analizadas en los apartados anteriores. En primer lugar citar, la Ley 7/2003, de 1 de abril, de la Sociedad Limitada Nueva Empresa por la que se modifica la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada. Aunque la naturaleza jurídica de la forma que puede adoptar una empresa sea una materia propia de la disciplina de Derecho Mercantil, no podemos dejar de citar la modificación del régimen jurídico de las Sociedades de Responsabilidad Limitada para poner en práctica el denominado “Proyecto Nueva Empresa” que tiene por objeto estimular la creación de nuevas empresas, especialmente, las de pequeña y mediana dimensión. Esta nueva forma de organización tendrá como objeto social alguna de las siguientes actividades, que se transcribirán literalmente en los estatutos: la actividad agrícola, ganadera, forestal, pesquera, industrial, de construcción, comercial, turística, de transportes, de comunicaciones, de intermediación, de profesionales o de servicios en general²⁰. Se trata de pequeñas empresas con un

¹⁶ Artículos 1 a 6 de la Ley.

¹⁷ Artículos 7 a 13 de la Ley.

¹⁸ Artículos 14 y 15 de la Ley.

¹⁹ Artículos 16 y 17 de la Ley.

²⁰ Nuevo artículo 132 de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

máximo de cinco socios, salvo alguna excepción prevista por la propia Ley, todos personas físicas, cuyo capital social no podrá ser inferior a 3012 euros ni superior a 120.202 euros.²¹

Continuando con las PYMES, destacar el RD 1204/2002, de 20 de noviembre, por el que se regula el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa, creado en virtud de los Reales Decretos 1873/1997, de 12 de diciembre y 2659/1998, de 14 de diciembre, derogados por la presente norma. Con la presente disposición lo que se pretende es adaptar este Observatorio a la nueva estructura administrativa del Ministerio de Economía, de manera que se regula su composición²², organización y funciones como órgano colegiado consultivo, asesor y de colaboración en las materias que afecten a las PYMES para así favorecer su creación, desarrollo y posibilidades de ser competitivas.

Otro de los temas de especial importancia en el ámbito laboral, es sin duda la salud de los trabajadores, especialmente en los aspectos preventivos. En el presente año se han aprobado dos disposiciones sobre esta materia, la primera el RD 349/2003, de 21 de marzo, por el que se modifica el RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos; y la segunda el RD 681/2003, de 12 de junio, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo. Comenzando por esta última disposición, señalar en primer lugar, el concepto de atmósfera explosiva entendida como “*la mezcla con el aire, en condiciones atmosféricas, de sustancias inflamables en forma de gases, vapores, nieblas o polvos, en la que, tras una ignición, la combustión se propaga a la totalidad de la mezcla no quemada*”. Al igual que ocurriera con otras disposiciones, con la presente se pretende adaptar al Derecho español la normativa comunitaria sobre la materia, regulando una serie de exclusiones sobre la misma, en el sentido de no considerar aplicable el régimen de obligaciones previsto a una serie de actividades como la fabricación, manipulación, utilización, almacenamiento y transporte de explosivos o sustancias químicamente inestables, entre otras. Destacan las obligaciones, además de las generales de prevención, la obligación de coordinar, cuando en un mismo lugar de trabajo se encuentren trabajadores de varias empresas, las medidas necesarias para evitar estos accidentes, obligación que recae en el empresario titular del centro de trabajo. La primera de las disposiciones citadas, pretende la actualización de la normativa protectora contra la exposición a los agentes cancerígenos mutágenos, especialmente por la actualización, asimismo, de la normativa comunitaria, de ahí que venga a completar a una norma preexistente proporcionando los

²¹ Además de esta Ley citar sobre la materia la Instrucción de 30 de mayo de 2003, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, en relación a la entrada en vigor de la Ley 7/2003, de 1 de abril, de la Sociedad limitada nueva empresa; y la Orden JUS/1445/2003, de 4 de junio, por la que se aprueban los Estatutos orientativos de la Sociedad Limitada Nueva Empresa.

²² Un presidente que será el Secretario de Estado de Energía; un vicepresidente que será el Director general de Política de la Pequeña y Mediana Empresa; 12 vocales que representen a la Administración General del Estado, 19 vocales que representen a las 17 Comunidades Autónomas, Ceuta y Melilla, un representante de las entidades locales, 7 vocales que representen a las organizaciones empresariales más representativas y 6 expertos en las materias que afectan a este tipo de empresas.

conceptos de agente cancerígeno o mutágeno y un cuadro con los valores límites de exposición de los trabajadores que puedan encontrarse en esa atmósfera explosiva.

En tercer lugar, el tiempo de trabajo, especialmente de los trabajadores del mar, ha sido incluido en la labor normativa de nuestros legisladores mediante la aprobación del *RD 285/2002, de 22 de marzo*, por el que se modifica el *RD 1561/1995, de 21 de septiembre*, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar, y el *RD 525/2002, de 14 de junio*, sobre el control del cumplimiento del Acuerdo comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar. Esta última disposición, pretende incorporar al derecho interno tanto el Acuerdo como su posterior Directiva de convalidación, Acuerdo firmado por los interlocutores sociales y empresariales europeos sobre el tiempo de trabajo de los trabajadores que realicen su prestación de servicios a bordo de buques que hagan escala en puertos de la Comunidad, fundamentalmente, como medio de mejora de la salud laboral y de las condiciones de vida y trabajo de estos trabajadores. El tiempo de trabajo ha sido tratado en el seno de la Unión Europea en diferentes instrumentos normativos que han sido actualizados posteriormente para incluir sectores de actividad inicialmente excluidos como es el caso de los trabajadores del mar. De acuerdo con estas dos disposiciones, el tiempo de trabajo de estos trabajadores se regirá por las siguientes pautas: el número máximo de horas de trabajo no excederá de 14 por cada período de 24 horas, ni de 62 por cada período de 7 días. También se establecen unos umbrales mínimos de 10 horas por cada período de 24 y 77 por cada período de 7 días. En cuanto al tiempo de descanso, entendiéndose por tal aquel en el que el trabajador esté libre de todo servicio, se diferencia según se trate de la marina mercante, en la cual el descanso entre jornadas será como mínimo de 8 horas y de 12 cuando el buque se halle en puerto, y las embarcaciones dedicadas a la pesca, en la cual el descanso entre jornadas será de 6 horas, sin perjuicio en ambos casos de la distribución de dichos períodos que se realice por la negociación colectiva. En cuanto al descanso semanal, será de día y medio, pudiendo acumularse para su disfrute en puerto cuando no se hubieran disfrutado en su totalidad en el período de embarque.

3. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En el presente año se han producido en relación con esta materia reformas de gran trascendencia, especialmente en relación con la prestación por desempleo y la pensión de jubilación, y en relación con otras materias como los fondos de pensiones, accidente de trabajo, incapacidad permanente, y cotización. De ahí que nuestro análisis, se centre en las prestaciones de desempleo y jubilación, y sólo citemos las normas aprobadas en relación con el resto de materias destacadas.

1.- *Desempleo*: En primer lugar, con la *Ley 45/2002, de 12 de diciembre*, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, se ha venido a dar respuesta a la tan demandada reforma, no sólo a nivel nacional sino especialmente comunitario, de la protección por desempleo. Con esta reforma, que afecta a varias disposiciones legales, se ha pretendido: 1.- Facilitar las oportunidades de empleo de las personas que están fuera del mercado laboral mediante la suscripción de un compromiso de actividad, el diseño de un itinerario de inserción, etc. 2.- Definir qué debe entenderse

por colocación adecuada a los efectos de esta prestación²³. 3.- Facilitar a los trabajadores mayores de 52 años, en cuanto colectivo con mayores dificultades de inserción laboral, la compatibilidad de la prestación por desempleo con las rentas obtenidas del trabajo por cuenta ajena. 4.- Capitalizar dicha prestación o una parte de la misma, para determinados colectivos de trabajadores que opten por utilizar dicha prestación para formar parte de una sociedad o cooperativa, constituirse como autónomo, etc. 5.- Reconocer la prestación a partir del día siguiente al cese en el trabajo evitando así los períodos de tiempo prolongados en los cuales el interesado carece de ingresos- 6.- Corregir disfunciones observadas en la protección por desempleo, especialmente de los emigrantes retornados. 7.- Ampliar la protección a colectivos que actualmente carecen de ella, por ello se establece una prestación contributiva por desempleo para los trabajadores eventuales agrarios de todo el territorio nacional, manteniendo el subsidio agrario para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, o la renta activa de inserción. 8.- Por último, se aprueba el Programa de renta activa de inserción que tiene por objeto regular para el año 2002 una ayuda específica dirigida a desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo: mayores de 45 años que cumplan una serie de requisitos, minusválidos, emigrantes, víctimas de violencia doméstica y trabajadores eventuales agrarios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura que no tengan derecho al subsidio agrario por no haber sido beneficiario de dicho subsidio en alguno de los tres años anteriores.²⁴

En segundo lugar, los *Reales Decretos 433/2002, de 10 de mayo, y 3/2001* prorrogan la vigencia de las disposiciones transitorias 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, siempre que subsistan las circunstancias que dieron lugar a su aprobación.²⁵

En tercer lugar, destacar el *RD 426/2003, de 11 de abril*, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. Esta disposición, contiene una nueva prestación por desempleo denominada “Renta Agra-

²³ “La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25% de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20% del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo. La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada 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”.

²⁴ El cuadro de disposiciones modificadas es el siguiente: TRLGSS: artículos 207, 208, 209, 210, 212, 213, 215, 219, 228, 230, 231, 232, nueva Disposición adicional trigésima tercera. TRET: artículo 33 por el cual se obliga al FOGASA al abono de los llamados salarios de tramitación que han sido reincorporados a las prestaciones debidas al trabajador en caso de despido improcedente y nulo; artículos 55, 56, y 57 sobre despido. TRILISOS: artículos 2, 5, Capítulo II. Sección III. Subsección I, artículos 16, 17, 47. TRLPL: artículos 110, nuevo 145 bis, y 295.

²⁵ La prórroga es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2002.

ria”, destinada a los trabajadores eventuales agrarios que se encuentren en situación de desempleo y no puedan ser beneficiarios del subsidio por desempleo establecido por el RD 5/1997, al no haber sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años anteriores a la fecha de solicitud, de acuerdo con lo señalado en los artículos 3 y 4.3 de la Ley 45/2002. Los requisitos son: acreditar la condición de trabajador por cuenta ajena de carácter eventual, desarrollar una actividad agraria de forma habitual (35 jornadas reales trabajadas y cotizadas en el año anterior, es decir, en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores), estar inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (si es la primera vez que se solicita esta renta dicha inscripción deberá referirse a los 12 meses naturales anteriores a la solicitud, si el trabajador es mayor de 45 años se prevén algunas especialidades al respecto), estar al corriente en el pago de las cotizaciones a dicho régimen, tener antigüedad en la residencia del ámbito geográfico protegido (haber residido y estar empadronado en dicho ámbito al menos 10 años), tener carencia de rentas dentro de unos límites y disponibilidad para acceder al empleo (inscripción como demandante de empleo, suscripción del compromiso de actividad y participación en las acciones de inserción laboral fijadas por los servicios de empleo). La duración de la renta oscila entre 180 días para los menores de 52 años y 300 para los mayores de esa edad²⁶, fijándose la cuantía de forma progresiva según una escala establecida en función del tiempo trabajado (por ejemplo, desde 35 jornadas hasta 64 el 75% del SMI, incrementándose en un 5% por cada tramo hasta completar el 100% de SMI), siendo tenidas en cuenta las cotizaciones que excedan de 35 jornadas bien para incrementar la cuantía de la protección bien para obtener una prestación contributiva de desempleo con posterioridad, la protección comprenderá, además, la aportación de la cuota fija del trabajador al Régimen Especial Agrario de Seguridad Social durante el período de percepción de la renta. Por otra parte, estos trabajadores serán orientados por tutores de los servicios públicos de empleo mediante asesoramiento y diseño de un itinerario personalizado de inserción, formación profesional, etc. Toda esta protección, se limita en el tiempo a “6 ocasiones” y estos requisitos deberán cumplirse en el momento de la solicitud y durante el disfrute de esta renta agraria. La misma será incompatible con otras percepciones a las que pueda tener derecho el interesado, salvo si éste es mayor de 52 años en cuyo caso dicha renta será compatible con el trabajo por cuenta ajena. El devengo de la misma será mensual y de la primera mensualidad se descontará el importe correspondiente a los 10 primeros días en concepto de depósito que se entregarán al interesado cuando se cause baja en la renta o se agote su duración. A continuación, este Real Decreto regula todo el sistema de coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas competentes, forma de pago, financiación, etc. Dicha renta agraria ha entrado en vigor el día 13 de abril de 2003.

2. *Jubilación*: Sin duda, este ha sido el año de la reforma del sistema de jubilación español, las disposiciones aprobadas a lo largo del año 2002, han venido a configurar un sistema de jubilación caracterizado por la flexibilidad en la edad de jubilarse, la progresividad de

²⁶ Esto a su vez se divide en los siguientes tramos: menores de 25 años sin cargas familiares la duración será de 3,43 días por cada jornada con el tope de los 180 días; menores de 25 años con cargas familiares 180 días; mayores de 25 años y menores de 52 años 180 días; y mayores de 52 años 300 días.

la misma, con el fin de conseguir una mayor presencia social activa de los ciudadanos, fomentar su autoestima, reducir los costes sociales del Estado, y aprovechar los conocimientos y experiencias de estas personas. Para ello se han adoptado varias medidas recogidas en tres disposiciones: *Ley 35/2002, de 12 de julio*, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible; *RD 1131/2002, de 31 de octubre* por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial; y el *RD 1132/2002, de 31 de octubre*, de desarrollo de determinados preceptos de la *Ley 35/2002*, las cuales serán analizadas de forma conjunta y que se resumen en los siguientes apartados:

- Exoneración de cotizaciones sociales por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal, en la cuota empresarial y del propio trabajador, cuando se mantenga o incorpore al mercado laboral un trabajador de 65 o más años con un contrato de trabajo indefinido, acredite 35 años de cotización y decida voluntariamente mantenerse en activo (nuevo artículo 112 bis TRLGSS). Esta misma medida, se aplicará para los trabajadores autónomos, aunque no es aplicable cuando el trabajador preste sus servicios en la Administración Pública. Se prevé, además, una bonificación en los contratos indefinidos celebrados con trabajadores de 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de 5 o más años, esta bonificación será del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal, en concreto, sobre las cuotas que se devenguen a partir del 1 de enero de 2002, incrementándose dicha bonificación en un 10% en cada ejercicio hasta alcanzar el 100%. Estas últimas, serán compatibles con otras bonificaciones a las que pueda tener derecho el empresario o el trabajador según los Programas de Fomento del empleo.

- Hasta el momento la prestación de jubilación había disfrutado de cierta preferencia respecto al resto de prestaciones contempladas en nuestro sistema de Seguridad Social, en el sentido de ser preferente cuando concurría con otra prestación y se cumplían los requisitos para ser beneficiario de una pensión de jubilación, ahora con la *Ley 35/2002, de 12 de julio*, se reconoce la posibilidad de acceder a una prestación de incapacidad permanente aunque se reúnan esos requisitos, cuando la causa de la incapacidad derive de una contingencia profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), esto se desprende de la interpretación a sensu contrario del artículo 138.1 TRLGSS. Asimismo, se reconoce la posibilidad de mantener el subsidio por desempleo para mayores de 52 años aunque se reúnan los requisitos para la prestación de jubilación contributiva, hasta cumplir la edad ordinaria para jubilarse.

- El estímulo al mantenimiento de la vida activa mediante el aumento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación que ya puede ser superior al 100%, es decir, un 2% adicional por cada año completo cotizado a partir del 35, siempre que se acceda a la jubilación a una edad superior a los 65 años.

- Se reforma el artículo 51 del ET, añadiendo un apartado 15, para crear la obligación de las empresas, en los supuestos de expediente de regulación de empleo, cuando éstas no estén incurso en un procedimiento concursal, y tenga trabajadores con 55 o más años que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, de abonar las cuotas para financiar un convenio especial para estos trabajadores en los términos previstos en la LGSS. El período de referencia será el comprendido entre la fecha de cese en el trabajo o

de la obligación de cotizar por extinción de la prestación de desempleo contributivo y la fecha en la cual el trabajador cumpla los 65 años.

- Reforma de la llamada jubilación parcial, así como de la jubilación anticipada. Empezando por esta última²⁷, señalar que con la modificación del artículo 161 del TRLGSS, se podrá acceder a la jubilación anticipada una vez cumplidos los 61 años de edad, tener como mínimo cotizados 30 años completos, día a día, estar, al menos, durante 6 meses, inmediatamente anteriores, inscritos como demandantes de empleo²⁸, y siempre que el cese en el trabajo fuera por causas ajenas a la voluntad del trabajador²⁹. Además, podrán acceder a la misma los beneficiarios de la prestación por desempleo cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo, los beneficiarios del subsidio por desempleo asistencial mayores de 52 años, y los mayores de 52 que no tengan derecho a este subsidio. El coeficiente reductor aplicable por cada año que se adelante la jubilación (entre los 61 y 65 años reales) varía desde el 6% hasta el 8%, 0.5% por cada año. Esto también será de aplicación en los Regímenes especiales del carbón y de trabajadores del mar. Sobre la jubilación parcial y el contrato a tiempo parcial, en el presente año se ha aprobado el RD 1131/2002, de 31 de octubre, que viene a modificar los actuales artículos 12 y 15 ET sobre contrato a tiempo parcial y trabajadores fijos-discontinuos, además, de los correspondientes preceptos del TRLGSS sobre las prestaciones y forma de cálculo de las mismas reconocidas a estos trabajadores. En concreto, por jubilación parcial se entiende aquella iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultaneada con un contrato a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo. Los requisitos son que el trabajador celebre con la empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo la jornada de trabajo y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del un 85%, la empresa debe, además, concertar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato temporal, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado parcialmente. Este contrato de relevo puede ser desde el principio temporal o indefinido. Si se accede a esta jubilación una vez cumplidos los 65 años no será obligatorio celebrar el contrato de relevo, se prevé, por tanto, que esta modalidad de jubilación no se

²⁷ Estas previsiones han sido desarrolladas por el RD 1132/2002, de 31 de octubre que desarrolla la Ley 35/2002, en cuanto al establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Esta Ley y sus normas de desarrollo pretenden dotar a la jubilación de los caracteres de gradualidad y progresividad destacados en el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito el 9 de abril de 2001 por el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

²⁸ Se observa como este tipo de jubilación, a diferencia de la jubilación parcial, está pensada para aquellos trabajadores que o bien tienen dificultades para mantenerse en el mercado de trabajo o bien han abandonado éste recientemente.

²⁹ En el RD 1132/2002, se señalan expresamente, despido colectivo, muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, despido improcedente, siempre que el trabajador haya impugnado la decisión empresarial y ejercido el derecho a reincorporación en su puesto de trabajo sin que la misma se haya producido por oposición del empresario, despido objetivo, por resolución voluntaria del trabajador pero justificada por el comportamiento empresarial (artículos 40,41 y 50 ET), extinción del contrato temporal, resolución de la relación laboral en el período de prueba, etc.

extinga una vez cumplidos por el trabajador los 65 años³⁰. El porcentaje de reducción de la jornada podrá incrementarse por períodos anuales siempre que se respeten los topes legales señalados anteriormente, previo acuerdo de las partes. En este último supuesto, la empresa deberá ofrecer al relevista la ampliación de su jornada en proporción a la reducción de la jornada del jubilado parcialmente con el tope de la jornada ordinaria aplicable en la empresa. Si no se aceptara por el relevista esta ampliación, la empresa deberá contratar a otro trabajador que reúna las condiciones señaladas anteriormente. Si esto último no se cumple, la sanción repercute en el pensionista que no podrá ver ampliada su pensión de jubilación proporcionalmente a la reducción de la jornada y, por tanto, del salario. Teniendo en cuenta que el cumplimiento de esta obligación depende de la voluntad del empresario y del relevista no se entiende por qué el efecto del incumplimiento recae sobre el pensionista. Existe una mayor flexibilidad y libertad para las partes a la hora de fijar el tiempo de trabajo del jubilado parcialmente y titular de un contrato de trabajo a tiempo parcial, si bien a efectos de cotización al Sistema de Seguridad Social se considerará que las remuneraciones recibidas por un trabajador que ha acordado con la empresa la concentración de su tiempo de trabajo en un período concreto del año, no existiendo, en principio, en el resto del año obligación de trabajar, deben prorratearse entre los doce meses del año, ya que la relación laboral subsiste durante todo el período de tiempo pactado con independencia de su distribución irregular a lo largo del año. Este Real Decreto, además, fija las reglas para el cálculo de las prestaciones de Seguridad Social a las que puede acceder un trabajador a tiempo parcial siguiendo las reglas de proporcionalidad respecto a un trabajador a tiempo completo comparable. Esta pensión de jubilación parcial será compatible con el trabajo a tiempo parcial, con la pensión de viudedad, de desempleo y otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondan a trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la jubilación parcial, y será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial, y con la pensión de incapacidad permanente total por el trabajo. La pensión por jubilación parcial se extinguirá por fallecimiento del pensionista, por el paso a una situación de jubilación ordinaria o anticipada, por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, y por la extinción del contrato a tiempo parcial, salvo que se haya generado derecho a desempleo, y siempre que dicha extinción no se haya producido por despido improcedente en cuyo caso se mantendrá la pensión de jubilación parcial. Finalmente, para el cálculo de una futura pensión de jubilación ordinaria o anticipada se tendrá en cuenta el tiempo trabajado bajo esta modalidad elevando al 100% las correspondientes bases de cotización, siempre que se hayan cumplido los requisitos de celebración del contrato de relevo, de manera que se considerará como tiempo cotizado a tiempo completo. Esto resulta un estímulo para la celebración de este tipo de contratos a tiempo parcial.

³⁰ Con la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, aun manteniendo el límite de los 60 años para poder acceder a la jubilación parcial, se permite al interesado mantenerse en dicha situación más allá de los 65 años.

Además, de estos dos tipos de jubilación, actualmente se habla de una jubilación flexible que en parte se corresponde con la ya analizada jubilación parcial pero, además, incluye los supuestos en los cuales el pensionista suspende su pensión de jubilación ordinaria para incorporarse de nuevo y temporalmente al mercado de trabajo, teniendo sus efectos repercusión en el cálculo de la prestación una vez que vuelva a la situación de pensionista, ya que se procederá a calcular de nuevo su base reguladora. Esto último, será de aplicación a todos los Regímenes de Seguridad Social a excepción de los trabajadores del Régimen especial de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia³¹.

Finalmente, destacar el RD 1414/2001, de 14 de diciembre, por el que se modifica el RD 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad a favor de los emigrantes españoles. Este RD del año 1993, establece un sistema de pensiones asistenciales que garantizan a los españoles que residen fuera de España un mínimo de subsistencia en términos parecidos a las prestaciones no contributivas reconocidas a los residentes en España. Con esta norma, se determina que la base para el cálculo de estas pensiones será la que se fije cada año en la Ley de Presupuestos para la pensión de jubilación no contributiva, y con el fin de evitar los desajustes que se producen por los cambios de moneda según el país donde resida el interesado, a dicha cuantía se le aplicará un coeficiente que relacione el nivel de renta del país de residencia y el de España, de esta forma se garantiza el poder adquisitivo del beneficiario en los términos de una prestación asistencial se entiende.

3. *Accidente de trabajo*: En primer lugar, señalar la *Resolución de 18 de noviembre de 2002*, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 20 de junio de 2002, por la que se prorroga para el año 2002 el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el año 2001. Con esta disposición legal, se pretende prorrogar hasta el 31 de mayo de 2003 el Plan General de actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Cada Mutua elaborará el Plan de Actividades Preventivas del año 2002 utilizando las estructuras y formatos empleados para el año 2001. No obstante, y considerando que las medidas de este Plan General, por la naturaleza y alcance de sus objetivos, pudieran no ejecutarse en su totalidad en dicho período (hasta 31 de mayo de 2003), la Secretaría de Estado de la Seguridad Social podrá prorrogarlo al resto del año 2003, en la misma forma y con idénticos fines y medios.

³¹ En resumen, actualmente se diferencia entre jubilación transitoria para aquellos que trabajaran con anterioridad al 1 de enero de 1967 (1969, si estaba encuadrado en el Régimen Especial de la minería, o 1980 si era el del mar), y tenga 60 años cumplidos además de los requisitos de toda pensión de jubilación; jubilación anticipada para aquellos que tengan cumplidos 61 años de edad, 30 años reales cotizados, se encuentren desempleados al menos 6 meses e inscritos como tales en el INEM, y pasan, por tanto, de la prestación por desempleo a la de jubilación; jubilación parcial como medida de fomento del empleo, para los que tengan cumplidos 64 años y se celebre además un contrato de relevo, jubilación parcial a partir de los 60 años de edad acompañada o no de un contrato de relevo, el cual no se celebra si se accede con 65 años de edad; y jubilación flexible, para aquellas personas que se reincorporan al mercado de trabajo siendo computado dicho período de trabajo posteriormente para calcular de nuevo la base reguladora.

Y en segundo lugar, citar la *Resolución de 26 de noviembre de 2002*, de la Subsecretaría, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo, aprobados por la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre. De acuerdo con esta Orden, es posible tramitar las notificaciones de accidentes de trabajo por medios electrónicos, posibilidad que pasará a ser obligación transcurrido un año de la puesta en práctica de este sistema (entra en vigor el 1 de enero de 2003). En resumen, todos los agentes que intervienen en el sistema de relaciones laborales deberán disponer de una certificación electrónica “X.509 v.3” que les permitirá desde su navegador la utilización para la firma electrónica. Los representantes de las empresas podrán solicitar su alta en el Sistema Delt@ mediante un formulario de registro, una vez registrado quedará autorizado para la introducción de documentos en el Sistema siempre que se haya producido el alta de la entidad gestora o colaboradora. Incluso se prevé la posibilidad, para los supuestos de comunicación urgente de accidentes de trabajo, de que cualquier usuario del Sistema, aunque no esté previamente registrado, pueda utilizar la aplicación de este Sistema Delt@, con el simple hecho de rellenar un formulario de identificación accesible a través de la dirección www.delta.mtas.es. Este nuevo sistema, que sin duda agiliza el funcionamiento del sistema de protección de los trabajadores en caso de accidente de trabajo, también comprende una serie de garantías, como la necesidad de cumplir plazos por parte de las entidades implicadas, el sistema en cuestión emitirá un acuse de recibo de la información recibida, se permiten consultas por parte de la autoridad laboral en cuanto a las altas o fallecimientos de accidentados, a cada documento presentado se le asignará un número secuencial, los usuarios podrán en cualquier momento revocar su alta en el Sistema, previa identificación y comunicación por cualquier medio con 72 horas de antelación, etc. Por último, son los usuarios del Sistema los que asumen con carácter exclusivo la responsabilidad por el uso fraudulento del Sistema, custodia de los elementos necesarios para su autenticación en el acceso al mismo, la utilización de la firma electrónica, etc.

4.- *Fondos de Pensiones*: Destacar el RDL 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. La Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, autorizaba, en su artículo 32.18, al Gobierno para que en el plazo de doce meses aprobara el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones del año 1987, y toda la normativa posterior aprobada en relación con esta materia. Se trata, por tanto, de una refundición de la normativa existente hasta ahora, con alguna novedad importante. Se diferencia entre planes de pensiones y fondos de pensiones. Estos últimos son patrimonios creados con el objeto de dar cumplimiento a los planes de pensiones los cuales definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, sin que sustituyan a las prestaciones a que se tenga derecho por dichas contingencias según el Régimen de Seguridad Social que corresponda. Se diferencian varias modalidades de planes de pensiones según los sujetos constituyentes: A) Sistema de empleo: planes cuyo promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son los empleados, el promotor sólo puede ser uno y los empleados serán sólo partícipes; B) Sistema asociado: planes cu-

yos promotor/es sean cualesquiera asociaciones o sindicatos, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados; C) Sistema individual: planes cuyo promotor son una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas. Según las obligaciones estipuladas, se diferencian, a su vez, entre: A) Planes de prestación definida cuyo objeto es la cuantía de la prestación a percibir, B) De aportación definida donde lo definido es la contribución de los promotores y, en su caso, de los partícipes, y C) Mixtos cuyo objeto es, simultáneamente, la cuantía de la prestación y de la contribución. A continuación, en el Capítulo II se definen los principios de organización y funcionamiento de estos planes: no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de aportaciones, atribución de derechos a los partícipes, etc. El Capítulo III está dedicado al régimen financiero de los planes de pensiones y el Capítulo V al de los fondos (aportaciones, prestaciones, contingencias protegidas, aprobación y revisión de los mismos, inversiones, cuentas anuales, etc). El Capítulo IV recoge las reglas para la constitución y régimen de organización de estos planes, así como la responsabilidad y control de los mismos, disolución y liquidación, etc. El Capítulo VI, VII y VIII de la Ley se dedica a las entidades gestoras y depositarias de los fondos así como al régimen de control administrativo y fiscal de los mismos. El último Capítulo (IX) está dedicado a la reglas sobre revocación de la autorización administrativa concedida a las entidades gestoras, la disolución e intervención administrativas para su liquidación, medidas especiales de control para determinadas situaciones de pérdidas o dificultades de liquidez, y finalmente el régimen de infracciones y sanciones de todos los sujetos intervinientes en este tipo de negocios jurídicos.

5.- Incapacidad Permanente: Destacar el RD 463/2003, de 25 de abril, sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia. El artículo 10.4 del TRLGSS prevé la paulatina homogeneización de los regímenes especiales de la Seguridad Social con el Régimen General. Así la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social ha incluido la prestación de incapacidad permanente en el Régimen especial agrario y de trabajadores del mar. Con la presente norma lo que se pretende es desarrollar reglamentariamente esa Ley 53/2002, concretando la cuantía y requisitos de esta prestación y extender la acción protectora también a los trabajadores por cuenta propia. Así se prevé que en los supuestos de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, ésta será incrementada con el 20% de la base reguladora cuando se acrediten los siguientes requisitos: que el pensionista tenga una edad igual o superior a los 55 años, que no ejerza actividad retribuida alguna, y que no ostente la titularidad de una explotación agraria o marítimo-pesquera o de un establecimiento mercantil o industrial como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo. Esto se aplica para los tres regímenes citados (trabajadores del mar, agrarios, y por cuenta propia o autónomos).

6.-Cotización, encuadramiento de trabajadores y otros aspectos propios del sistema de Seguridad Social: Finalmente, y para concluir este informe sobre las novedades producidas en los últimos meses en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social citar:

1.-RD 459/2002, de 24 de mayo, por el que se modifican los Reglamentos Generales sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Se-

guridad Social respecto del Régimen Especial Agrario de la misma, para los empresarios que contraten a trabajadores para prestar servicios en tareas agrícolas, forestales o pecuarias, se impone la obligación de cotizar por cada jornada que efectivamente realicen los trabajadores ocupados por el empresario, lo que se pretende con esta norma es imponer la obligación de comunicar con anterioridad a la prestación de servicios las altas y los datos sobre la realización de jornadas reales, lo que va a permitir el control efectivo de las altas y bajas y de la cotización respecto de estos trabajadores. Se posibilita, además, cursar altas y bajas por períodos fraccionados así como el ingreso de las cuotas fijas por períodos inferiores al mensual en función de la fecha en que se inicie o finalice la actividad agraria.

2.-RD 1425/2002, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2003, tanto en su modalidad contributiva como asistencial, así como las reglas para los supuestos de concurrencia, etc.

3.-Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, se fijan bases y tipos mínimos y máximos aplicables en el Régimen general, en el Régimen especial agrario, de autónomos, de empleados de hogar, de trabajadores del mar, coeficientes reductores, etc.

4.-RD 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales, relación laboral prevista en el artículo 2 ET, si bien hasta ahora y por el carácter laboral de estas relaciones se había producido una incorporación progresiva de los diferentes deportistas (ciclistas, jugadores profesionales de baloncesto y balonmano), se ha considerado oportuno mediante una única norma y no en cascada como ha ocurrido hasta ahora, integrar todos los deportistas profesionales en dicho Régimen General.

5.-RD 286/2003, de 7 de marzo, por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social, que oscilará entre 1 día (reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria) y 180 días (prestaciones amparadas en la normativa comunitaria europea o en normas de convenios bilaterales, tratados o acuerdos internacionales), aunque la media es de 90 días, siempre y cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo.

6.- Y por último, Resolución de 29 de mayo de 2003, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el Anexo II de la de 17 de mayo de 2001, sobre modelos de documentos de cotización vigentes para la liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

RESUMEN: Por lo que hace al Derecho del Trabajo, desde 2002 hasta entrado el 2003 destacan las reformas legales relativas al empleo o la inmigración. En lo relativo al Derecho de la Seguridad Social los cambios más significativos se han dado en materia de prestaciones de desempleo y jubilación.

ABSTRACT: In spanish labour law, from 2002 until 2003, highlight the legal reforms relative to the employment or the immigration. In social security law, the most significant changes have been given as regards unemployment and jubilation benefits.