

Claves del proyecto de reforma legislativa de Gallardón



El ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón, postula una renovación legislativa de calado para toda la Justicia. Ha hablado en diversas ocasiones de la necesidad de una regeneración institucional que corrija aquellas faltas que mitigan el prestigio de los órganos judiciales. Entre otras, destacó la **imagen politizada que tiene el Consejo General del Poder Judicial y la propia Justicia en España.**

En opinión de ministro no se puede seguir asistiendo a una crónica judicial plagada de decisiones que la ciudadanía relaciona con un origen claro en un partido político y por tanto con una identificación ideológica. Es por eso, que se quiere volver al sistema anterior a 2001; según el cual, **12 de los veinte vocales que integran el CGPJ serán elegidos por jueces y magistrados de todas las categorías.** Los 8 restantes serán seleccionados por el Congreso. El objetivo es evitar el sistema partidario de reparto de cuotas.

Numerosa carga de procesos

El Ministerio lo tiene claro: este problema no se puede

solucionar invirtiendo más dinero. Entre otras cosas, por la situación económica del país. Pero también porque en opinión del ministro **la inversión que se ha realizado en los últimos años no ha demostrado su eficacia** tanto como debería. Es por ello que la solución radica en la desjudicialización de determinados procedimientos a través de la Ley de jurisdicción voluntaria, despenalización de ciertos aspectos y el fomento de la mediación para el aumento de soluciones a través de mecanismos extrajudiciales. Para ello:

- Se ha anunciado la intención de **permitir que los notarios tengan la potestad de tramitar bodas civiles y divorcios**, siempre que haya acuerdo mutuo entre los cónyuges
- Se dará **prioridad a los expedientes que por su naturaleza tengan mayor envergadura** o por su repercusión en materia económica nacional
- Se intentará **modificar el sistema de asistencia jurídica gratuita** para evitar ciertos abusos y reducir los procesos litigiosos. Así, se establecerá un mayor control de los requisitos para acceder a la gratuidad de la justicia.
- Por último, se ha anunciado la intención de crear un **nuevo modelo de tasa judicial a partir de la segunda instancia**. Según esto, además del actual depósito previo, se establecerá el pago obligatorio por las partes de los costes del proceso con un reintegro del mismo en el caso de que prospere el recurso. Asimismo, los asuntos de jurisdicción penal o personas que acrediten escasez de recursos podrán evitar esta cuota

Nuevos proyectos legislativos

Ruiz Gallardón mantiene su posición contra la cantidad de “parches” que se han ido introduciendo en el cuerpo legal del Estado y abogó por una reforma en profundidad de unas determinadas leyes. Desde 1978 el Código Civil ha sufrido 29 modificaciones; el Código Penal ha tenido 28 en quince años de

vigencia; la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil (aprobada en 2000) lleva 20; la Ley de Enjuiciamiento Criminal sostiene 44 modificaciones desde 1978 y la LOPJ arrastra 42 reformas. Es por esto que desde el Ministerio se anuncian los siguientes proyectos:

- **Una nueva ley de demarcación y planta judicial** que evolucione la idea de partido judicial y cree uno más acorde con la realidad social, económica y de otra índole de la España del 2012
- Respecto a la **LOPJ**, se tratará el ya mencionado sistema de elección de los vocales y una revisión de la oficina judicial para potenciar su pleno funcionamiento. Por otro lado, se fomentarán fórmulas que garanticen una verdadera Justicia profesional, a través de fórmulas que alcancen la objetividad en los sistemas de acceso; para ello, **se primará el mérito, la capacidad y la especialización.**
- La nueva **Ley de Enjuiciamiento Criminal** se postula como una de las reformas más importantes. En su desarrollo se apoya el sometimiento a plazo del **secreto de sumario**, el control objetivo y adecuado de las **intervenciones telefónicas**, la limitación de las situaciones procesales pasivas y la regulación de la fase de investigación para promover la imparcialidad y las garantías en el proceso. En este mismo sentido, se apuesta por la **potenciación del papel del fiscal** en la fase de instrucción (aumentando su autonomía funcional en su estatuto orgánico).

Otro aspecto interesante en los proyectos que se tiene para la LEC es que se garantice la doble instancia penal, no implantada en España como en otros países del entorno, mediante una **reforma del recurso de casación**

- La **Ley de jurisdicción voluntaria** es otra de las reformas importantes que se quieren aprobar. Mediante ésta, se pretende solucionar controversias que ahora

copan las salas jurisdiccionales y que podrían ser tratadas por profesionales cualificados.

- En este mismo sentido, aparece la **Ley de mediación** para que en el orden civil y mercantil se pueda garantizar la seguridad jurídica mediante procesos que se resuelvan con anterioridad a la llegada a juzgados y tribunales.
- Para finalizar este apartado, merece especial consideración la importancia que para el Gobierno tiene la elaboración de un **nuevo Código Mercantil** que sustituirá al Código de Comercio de 1885 y otras leyes relacionadas. El objetivo de dicha modificación es contribuir a la mejora de la competitividad en España.

Otros aspectos destacados

1. **Trabajar en agosto:** una de las medidas que más conversaciones ha suscitado entre los profesionales de la abogacía. La meta, según palabras del ministro, es “encontrar un mecanismo que dé respuesta a la necesidad de evitar que la Justicia española tenga tiempos muertos”. No obstante, el Gobierno es consciente de la realidad judicial española y de los problemas que puede ocasionar entre los profesionales jurídicos y el profesional de servicio de la Administración.
2. **Reforma de la Ley Orgánica de 3 de marzo de 2010 sobre salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.** Se pretende volver a los tres supuestos anteriores y exigir el consentimiento paterno en el caso de menores.
3. En la lucha contra los “delincuentes profesionales” se pretende crear un registro que refuerce las penas en caso de **multireincidencia**. Del mismo modo, se quiere esclarecer la difusa frontera de los 400 euros que divide el hurto y el delito.
4. **Ley del Menor.** Se quiere potenciar la corresponsabilidad de los padres así como adecuar con el derecho de familia a las nuevas realidades sociales. Para evitar el doble

enjuiciamiento, cuando existan casos de delitos graves en los que participan mayores y menores de edad, se unificará la investigación y el propio enjuiciamiento.

[youtube <http://www.youtube.com/watch?v=C6txpAfNfrU?rel=0>]

Estos son algunos de los aspectos más destacados en los proyectos que tiene el ministerio de Justicia. Falta saber cómo se dirimirá todo esto en el Parlamento y finalmente, qué se implantará. En cualquiera de los casos, seguiremos profundizando en sus aspectos en función de su aprobación.

Calendario laboral 2012 de la Comunidad de Madrid

Adjuntamos el calendario laboral 2012 de la Comunidad de Madrid. Está en dos versiones para que podáis descargarlo e imprimirlo o consultarlo on line (clic y amplía).

Calendario laboral 2012 de la Comunidad de Madrid (.pdf)

Calendario laboral de la Comunidad de Madrid 2012

enero 2012	febrero 2012	marzo 2012	abril 2012
L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29
mayo 2012	junio 2012	julio 2012	agosto 2012
L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
septiembre 2012	octubre 2012	noviembre 2012	diciembre 2012
L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

Fiestas nacionales:

6 de Abril, Viernes Santo
1 de Mayo, Fiesta del Trabajo
15 de Agosto, Asunción de la Virgen
12 de Octubre, Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre, Todos los Santos
6 de Diciembre, Día de la Constitución Española
8 de Diciembre, La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre, Navidad del Señor

Fiestas nacionales que la Comunidad Autónoma no ha ejercido la facultad de sustitución:

6 de Enero, Epifanía del Señor
19 de Marzo, San José
5 de Abril, Jueves Santo

Fiesta de la Comunidad Autónoma:

2 de Mayo, Fiesta de la Comunidad de Madrid

Fiestas locales de la capital de la provincia:

Madrid: 15 de Mayo, San Isidro Labrador y 9 de Noviembre, la Almudena

Calendario laboral Comunidad de Madrid (2012)

A vueltas con el salario mínimo interprofesional

Son numerosos los ejemplos en los que salta a la palestra el dilema de los salarios mínimos establecidos en los diferentes países de la Unión Europea. Hace pocas semanas, la campaña publicitaria de Metro de Madrid suscitó diversas reacciones entre los usuarios de este medio de transporte al considerar que no se debía relacionar el bajo precio de los billetes del suburbano madrileño con el de otros países comunitarios, puesto que el salario mínimo de esos territorios era muy superior al español.

Los salarios mínimos nacionales se publican en Eurostat de forma bianual y reflejan los salarios brutos antes de descontar el IRPF y la aportación a la Seguridad Social.

Obligatorio por ley, el salario mínimo nacional se fija a través de consultas con agentes sociales o mediante acuerdo intersectorial, como sucede en Bélgica o Grecia.

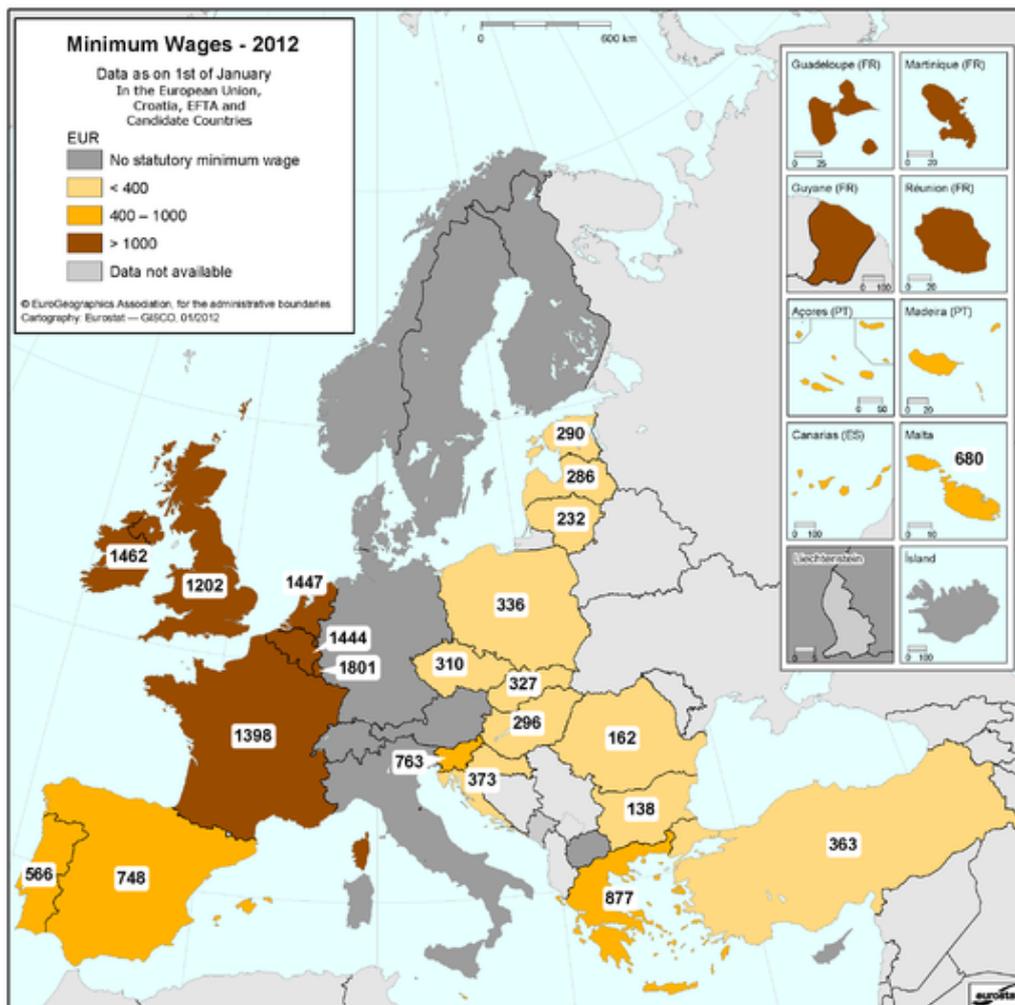
La última publicación de Eurostat, en enero de 2012, manifiesta una amplia variación en los salarios dentro del conjunto de la UE. En este sentido, se encuentran marcadas diferencias entre los 138€ mensuales en el caso de Bulgaria a los 1801€ de Luxemburgo. En España es de 748€.

Entre los diversos países que conforman la realidad europea se produce una división en 3 grupos a tenor del nivel de salarios mínimos (se añaden Turquía, Croacia y EE.UU.):

1) El primer grupo incluye los once países con salarios más bajos (entre 100 y 400 euros mensuales). Aquí se encuentran: Bulgaria, Lituania, Estonia, Rumania, Letonia, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Polonia, Turquía y Croacia

2) El segundo grupo, con sueldos intermedios, comprende Portugal, Malta, España, Eslovenia y Grecia (y Estados Unidos). Este grupo abarca cifras que rondan desde los 550€ hasta los 1000€ mensuales

3) Por último, el tercer grupo presenta a los Estados miembros con un salario mínimo superior a los 1200 euros mensuales: Reino Unido, Francia, Bélgica, Holanda, Irlanda y Luxemburgo.



Source: Eurostat ([eam_mw_cur](#))

Tabla de salarios mínimos en la UE (los países marcados en gris no tienen salarios mínimos a nivel nacional)

En este contexto siempre surgen las disyuntivas basadas en la necesidad de reflejar la Paridad de Poder de Compra. Puesto que en última instancia, el ciudadano depende fundamentalmente de los precios con los que se opere en un determinado país.

Es por eso que cuando entra en funcionamiento una comparativa que tenga en cuenta los estándares de Paridad de Poder de Compra (PPC), la diferencia entre países es ligeramente inferior. Para hallar dicha cifra es necesario basarse en el Estándar de Poder Adquisitivo, que se obtiene al equiparar las monedas nacionales (mediante unos ratios de conversión determinados centrados en datos macroeconómicos y otro tipo de

aspectos propios de cada país) con una moneda común artificial, denominada Estándar de Poder Adquisitivo (EPA). Mediante esta fórmula se iguala el poder adquisitivo de las distintas monedas nacionales (en este caso de cada país cuya moneda sea el Euro).

Al realizar esta operación se observa que las diferencias en los niveles de precios de los distintos países son ligeramente inferiores. Del diferencial entre los 181 euros con los 1801 se pasa a una divergencia de 272€ a 1795€. Como cabía esperar, los países que conforman los grupos 1 y 2, antes mencionados, presentan un salario mínimo inferior pero también disfrutan de unos precios más bajos por lo que sus salarios mínimos suben al expresarlos en PPC.

Considerando el ranking de salarios mínimos en euros con los PPCs, los cambios más drásticos se producen en Irlanda, Hungría y Croacia. Otros países como España no presentan un cambio de posición significativo.

¿Cómo crees que es la relación entre el salario mínimo y el poder adquisitivo en España?

Análisis: Claves de la reforma laboral

1. Empresas de Trabajo Temporal.

Se facilita el acceso a la calificación de “agencias de colocación” mediante dos medidas:

- a) Se abre este ámbito de actuación a todas las empresas de trabajo temporal sin necesidad de autorización

administrativa previa.

b) Se agilizan los trámites para la obtención de la autorización administrativa mediante la instauración de un silencio administrativo positivo en la resolución del expediente.

2. Formación profesional.

Se modifica la regulación del contrato de formación (Art. 11,2 del ET) en los siguientes términos.

a) El plazo máximo pasa de ser de dos años prorrogable por uno más, cuando lo requiera el proceso formativo, a ser de tres años. Además se permite su ajuste por los convenios colectivos entre un mínimo de seis meses y el mismo máximo de tres años.

b) Se podrá celebrar más de un contrato de formación con el mismo trabajador si las actividades son diferentes.

c) La formación, además de por un centro oficial, podrá ser impartida por la propia empresa si dispone de las instalaciones adecuadas para ello, sin perjuicio de su alternancia con periodos de formación en centros oficiales.

d) El tiempo máximo de trabajo permanece en el 75 % de la jornada el primer año pero pasa al 85 % a partir del segundo.

e) Se establecen bonificaciones del 100 % en las cuotas de SS del trabajador y del 75 % en la de las empresas con mas de 250 trabajadores y del 100 % en las de menos. Se financiara la formación.

f) Cuando el contrato de formación se transforme en indefinido se disfrutará de una bonificación de 1.500 € al año los hombres y 1,800 € años las mujeres.

Además de los permisos para exámenes previstos en el Art. 23.1 ET y la prioridad en lo relativo a la asignación de turnos de trabajo se establece el derecho de los trabajadores que lleven más de un año en la empresa a **un permiso retribuido de 20 horas anuales acumulables por un máximo de tres años para su formación**. También se reconoce el derecho de los trabajadores a recibir de la empresa la formación necesaria para adaptarse a su puesto de trabajo. Este tiempo de formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional quedará anotada en una cuenta de formación asociada a su número de Seguridad Social.

Se generaliza la posibilidad de que las empresas sustituyan a sus trabajadores en proceso de formación financiada

3. Fomento de la contratación indefinida.

Se crea un contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores exclusivamente para empresas de menos de 50 trabajadores con un periodo de prueba de un año.

a) En el supuesto de que el primer contrato de trabajo realizado por la empresa se firme con un menor de treinta años la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 €. Adicionalmente si el trabajador llevara tres meses cobrando el desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal del 50 % del desempleo que a este le restara por percibir a la firma del contrato según certificado que expedirá el INEM. El trabajador podrá optar entre seguir cobrando mes a mes el 25 % de las cuotas de desempleo o reservarlas para futuros periodos de desempleo.

b) Además de lo anterior, las contrataciones de jóvenes entre dieciséis y treinta años dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial de la SS durante tres años de 1.000 € el primer años, 1.100 € durante el

segundo y 1.200 € el tercero (100 € mas para mujeres).

c) En la contratación de mayores de 45 años que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores la deducción será de 1.300 € años durante tres años.

d) Estas bonificaciones a la Seguridad Social serán de 1.500 € durante tres años si se trata de mujeres que se incorporen a sectores de actividades en los que se encuentren subrepresentadas.

No podrán disfrutar de estas ayudas las empresas que en los 6 meses anteriores y con posterioridad a la entrada en vigor del RDL, hayan realizado despidos colectivos o por causas económicas declarados improcedentes.

4. Otras modalidades.

a) Trabajo a tiempo parcial: Se admite la realización de horas extraordinarias cotizadas en proporción a la jornada.

b) En las empresas de menos de 50 trabajadores, la transformación de contratos en prácticas, relevos y sustitución en indefinidos. Se bonifican con 500 € (700 € en el caso de mujeres) en la cuota de SS durante tres años.

5. Flexibilidad interna.

a) Por convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores se podrá distribuir irregularmente la jornada. En defecto de acuerdo el empresario podrá distribuir irregularmente el 5 % de la jornada a lo largo del año.

b) La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual se comunicará con quince en lugar de con treinta días de antelación. En el caso de

las de carácter individual se incorpora al régimen general de rescisión por el trabajador con derecho a 20 días por años y un límite de 9 mensualidades todos los supuestos menos el e) “sistema de trabajo” (se añade la remuneración y las funciones).

c) Racionalización de la suspensión y reducción de la jornada del centro de trabajo por causas económicas técnicas organizativas y de producción. Se establece una bonificación del 50 % de la cuota empresarial de contingencias comunes durante el mismo tiempo que el trabajador cobre prestaciones por desempleo (límite de 240 días por trabajador). Se condiciona esta ayuda a que las empresas se comprometan a mantener a estos trabajadores durante un año tras la vuelta a la normalidad. Con determinadas condiciones se restablece a los trabajadores la parte cobrada de la prestación de desempleo para estos supuestos si termina desembocando en la extinción del contrato de trabajo.

d) Se amplían el objeto del descuelgue de los convenios colectivos (materia no solo salarial), se condiciona a la concurrencia de causas económicas, técnicas organizativas y de producción y se redefinen en este contexto las causas económicas que se configuran por la concurrencia de pérdidas actuales o futuras y reducción de la facturación durante más de dos trimestres.

e) Prevalencia de los convenios de empresa o grupo de empresas sobre los de ámbito superior.

f) Atenuación de la ultraactividad de los convenios.

g) Se mantiene hasta el 31/12/2012 la suspensión de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales.

6. Extinción del contrato de trabajo.

a) Se vuelve a modificar el artículo 51 ET para redefinir las causas económicas que se determinan por la concurrencia de pérdidas actuales o futuras y la reducción de ventas durante un mínimo de tres trimestres. Se racionaliza la regulación de los despidos colectivos y la fuerza mayor.

b) En la lucha contra el absentismo se modifica el artículo 52.d) ET permitiendo el despido por **faltas incluso justificadas** pero intermitentes que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25 % en cuatro meses durante un periodo de 12 meses. Se excluyen las debidas a maternidad, lactancia, huelga, representantes de los trabajadores, accidente de trabajo, baja médica ordinaria de más de 20 días, y violencia de genero.

c) Se modifica el artículo 56, reduciendo a 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades la indemnización en el caso de declaración de improcedencia seguida de la opción empresarial por la extinción **y eliminando para este caso los salarios de tramitación**. En los contratos vigentes a la entrada en vigor del RDL se computarán 45 días por año hasta la fecha de entrada en vigor del mismo y 33 desde dicha fecha en adelante. Si el tramo anterior a la entrada en vigor alcanzara a mas de 24 mensualidades se aplicará este importe con un máximo de 42, sino se aplicará el de 720 días.

d) El FOGASA resarcirá al empresario 8 días por año trabajado cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores y el despido sea por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

e) Se amplían los casos para los que se encuentra procesalmente habilitado el mes de agosto.

f) También se amplían los supuestos exceptuados de

conciliación previa y los exceptuados de reclamación previa.

g) Se regula el despido por causas económicas técnicas organizativas o de producción en el ámbito del sector público. Las causas económicas se apreciarán si concurre una insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres consecutivos.

h) Se regulará en el plazo de tres meses las competencias de las mutualidades en el seguimiento y control del absentismo.

i) Se limitan las indemnizaciones que podrán pagar a sus trabajadores y administradores en caso de extinción de contratos las entidades de crédito que hayan recibido ayudas del FROB. Se prohíbe absolutamente pagar indemnizaciones a los administradores de entidades sancionadas.

j) Se limita a siete días por año con un máximo de seis mensualidades la indemnización por extinción de contratos de alta dirección en el ámbito del sector público estatal. Se reestructuran las remuneraciones a percibir por razón de estos contratos y se someten a un control previo de legalidad por la Abogacía del Estado. Los contratos vigentes se deberán adaptar en los dos meses siguientes a la entrada en vigor de este RDL.

7. Conclusiones.

Si hubiera que hacer un resumen de los cambios de más relevancia, estos serían:

a) Se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades.

b) Se genera un criterio objetivo para que los tribunales

puedan apreciar la concurrencia o no de causas técnicas, organizativas, de producción y, sobre todo, económicas, bastando la concurrencia de pérdidas actuales o futuras o la mera reducción de ventas durante tres trimestres consecutivos. Dejando de lado la discusión del criterio aplicado, esto cubre una necesidad largo tiempo sentida porque se venía trasladando a sede judicial un pronunciamiento complejo sobre cuestiones económicas que no eran de su ámbito de especialización.

c) Se eliminan los salarios de tramitación en el caso de que, declarado el despido como improcedente, el empresario opte por la indemnización. Esto ataja otra de las grandes distorsiones de nuestro sistema extintivo en materia laboral en el que, pese a las notorias circunstancias económicas adversas que estamos viviendo, la inmensa mayoría de los despidos se seguían tramitando como disciplinarios.

ALBERTO BERDIÓN | Socio Director

Reforma del mercado laboral: ya está aquí

Según explica el propio Real Decreto-ley 3/2012 que configura las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en España, nos encontramos ante unas cifras de desempleo que “ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas”. Por esta razón el actual ejecutivo ha puesto en funcionamiento una reforma cuyos puntos principales son los siguientes:

La medida de la discordia: reducción del despido improcedente a 33 días y 24 mensualidades. Hasta ahora el despido

improcedente contemplaba una indemnización de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. La nueva reforma los reduce a 33 con un máximo de 24 meses. La propia ministra de Trabajo ha destacado que “se respetarán los derechos adquiridos” por los trabajadores.



La ministra de Empleo, Fátima Báñez, tras el Consejo de ministros (ABC.es)

Sin embargo, es importante subrayar en este sentido que los trabajadores que tuvieran estipulados 45 días mantendrán este derecho a indemnización hasta la publicación del decreto en el BOE. Desde entonces, ésta se cambiará a 33 días por año trabajado. Sin embargo, sí que conservarán un techo de 42 mensualidades por año y no se les reducirá hasta 24.

La novedad del despido por causas económicas. Con una indemnización de 20 días por año trabajado, las empresas podrán realizar despidos objetivos por causas económicas. Se entenderán como tales aquellas situaciones en la que las compañías demuestren pérdidas presentes o previstas así como la disminución continuada de su nivel de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos.

Paro juvenil y contrato para emprendedores. Aquellos autónomos que comiencen una actividad y tengan menos de 30 años (35 en el caso de las mujeres) podrán capitalizar el 100% de la prestación por desempleo. Asimismo, existirán bonificaciones de hasta 4.500 euros para fomentar el contrato

indefinido de jóvenes y trabajadores en paro.

Junto a esta medida, se crea el contrato indefinido para emprendedores: una deducción de 3.000 euros en el primer trabajador de menos de 30 años que esté desempleado (en empresas de menos de 50 trabajadores). El trabajador contratado que tenga este perfil cobrará el 25% de la prestación y el empleador se deducirá el 50% del coste para su empresa.

Un 'toque' a los convenios colectivos. El carácter "indefinido" que mantenían los convenios colectivos tras su vencimiento se limita. A partir de ahora, la renegociación tendrá una fecha límite de dos años desde dicho vencimiento y no podrá dilatarse en el tiempo a través de la denominada "ultraactividad". Para facilitar la flexibilidad interna de las empresas, se prioriza el convenio de empresa frente a lo que se pacte a niveles globales.

La regulación del teletrabajo. Por primera vez se regulará la práctica del teletrabajo, garantizando una retribución similar a la de los trabajadores que desempeñan su actividad en la propia empresa.

La ministra de Empleo considera que estas nuevas medidas permitirán a las empresas en situación adversa tener más posibilidades frente al despido. Entre ellas, destaca las de modular las condiciones de sus trabajadores en cuanto a funciones o jornada laboral.

No obstante, los sindicatos mayoritarios, UGT y CC00, ya han adelantado que consideran que esta reforma es radical y que pretende dismantelar el derecho laboral. Señalan que generará más destrucción de empleo y más conflictos en el seno de las empresas.

En cualquier caso y a tenor de los datos que se han publicado recientemente, este Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral deberá enfrentarse a los

siguientes retos:

- la cifra de paro se sitúa en 5.273.000 de personas (22,85%)
- una tasa de paro entre los menores de 25 años de casi el 50%, unido a la incertidumbre de los jóvenes para incorporarse al mercado laboral, los reducidos sueldos iniciales y la “fuga de cerebros” que provoca la actual situación de crisis
- una duración media de desempleo de 14, 8 meses
- una disminución de cerca de 2,5 millones de afiliados a la Seguridad Social desde el año 2007

¿Apruebas las nuevas medidas? ¿Hay alguna que consideres que no está justificada?

Repaso de las últimas novedades en la legislación sobre becarios

Ser becario es un paso más en la vida de cualquier estudiante y un requisito para cualquier empresa que quiera saber si puede depositar su confianza en una persona que podría formar parte de un proyecto que ha costado mucho elaborar. El problema aparece cuando la beca se convierte en una constante y en la máxima aspiración de millones de jóvenes españoles con formación.

Esta semana se trata el tema de la nueva legislación sobre becarios. Han sido varias las reformas llevadas a cabo durante los últimos meses de 2011 y parece necesario hacer un pequeño repaso de sus ideas base. De manera desenfadada, cabe decir

que “el conocimiento de la Ley no eximirá de la práctica al becario”.

Tras la legislación aplicada en los últimos meses de 2011, se pueden encontrar tres categorías, cada una de las cuales contiene un Real Decreto:

1. La clásica regulación de las prácticas externas de los estudiantes universitarios viene estipulada en el reciente Real Decreto 1707/2011. Comprende tanto **prácticas curriculares, incluidas dentro del propio plan de estudios, como no curriculares, voluntarias y dentro del periodo de formación**. En ellas no existe relación laboral pues tienen un marcado **carácter formativo o lectivo**. En el Convenio de Cooperación **se puede fijar una bolsa o ayuda de estudios** (no se establece mínimo ni máximo). En un principio **no cotizan ni tienen derecho a prestación alguna de Seguridad Social**.

Entre los **finés** de este tipo de prácticas destacan los siguientes:

- Completar el aprendizaje teórico y práctico del alumno
- Facilitar el conocimiento metodológico de trabajo en el que los estudiantes operarán
- Desarrollar las competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas
- Obtener una experiencia práctica que facilite su inserción en el mercado de trabajo
- Favorecer los valores de innovación, creatividad y emprendimiento

Las prácticas externas extracurriculares (aquellas que no contemple el programa académico) **tendrán una duración no superior al 50% del curso académico**, sin perjuicio de lo que fijen las Universidades.

No obstante, cuando quienes participen en programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que

incluyan la realización de prácticas formativas y conlleven una contraprestación económica se verán afectados por el punto que se explica a continuación.



2. Es una de las novedades que más repercusión mediática ha tenido últimamente: la relativa al Real Decreto 1493/2011, por el que se regulan los términos y condiciones de la **inclusión en el Régimen de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación (becarios)**. A tenor de las nuevas modificaciones, la empresa o entidad cotiza por este colectivo. De esta manera, se obtienen los derechos a **todas las prestaciones de Seguridad Social, excepto desempleo**. Son programas vinculados a estudios universitarios o formación profesional que incluyen prácticas en empresas con una contraprestación económica pero que **no presentan un carácter exclusivamente lectivo**.

Las empresas que opten por este tipo de trabajadores deben abonar **38€ mensuales y los becarios otros 2€**. Una de los procesos llamativos de este Real Decreto es su **carácter retroactivo**. Todos aquellos que hayan realizado este tipo de becas en el pasado podrán suscribirse a la Seguridad Social

para que esos periodos puedan ser computados. **El máximo computable será de dos años.**

En este sentido, la base de cotización por el convenio especial estará constituido por la **base mínima de cotización vigente en el Régimen General de la Seguridad Social** que corresponda a cada periodo en que se acredite haber participado en los referidos programas de formación y que sea computable por la suscripción de aquél. Una vez determinada la cuota íntegra correspondiente a este convenio especial, se **multiplicará por el coeficiente del 0,77** constituyendo el resultado la cuota a ingresar por el interesado.

3. El último de los recientes cambios en esta materia es el tratado en el Real Decreto 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. Dirigido a **jóvenes entre 18 y 25 años que posean estudios universitarios o de formación profesional y que se encuentren desempleados**, que tengan cualificación profesional, ya sea en el ámbito educativo o laboral, pero **que su experiencia laboral sea nula o escasa**. En estos supuestos, el becario queda bajo la dirección y supervisión de un tutor en los centros de trabajo de la empresa. La práctica en las empresas será realizada mediante convenio previo con el Servicio Público de Empleo. Al igual que los becarios anteriormente descritos, **tienen derecho a las prestaciones de Seguridad Social, excepto desempleo**. La duración de la práctica se desarrolla **entre los 3 y 9 meses**. La **remuneración no puede ser inferior al 80% del IPREM**. En este caso no existe relación laboral.

Este es un tema en el que reina cierta confusión entre todas las partes involucradas. ¿Quieres contratar a un becario? ¿Tienes alguna duda? ¿Qué opinas de esta situación?

Claves para entender el Paro para Autónomos

Un nuevo año ha comenzado y con él nuevos interrogantes. Uno de ellos es el conocido Paro para Autónomos (Sistema específico de protección por cese de actividad de los Trabajadores Autónomos, según sus “siglas en inglés”).

✘ En función del Real Decreto 1541/2011, se protege a los **Trabajadores Autónomos y trabajadores del mar** que tengan cubierta la contingencia profesional y el cese de actividad cuando hayan cesado totalmente su actividad de forma temporal o definitiva. Además, incluye una **prestación económica y el derecho al abono de la cotización de la Seguridad Social**, por contingencia común, y a **la formación y orientación laboral**.

¿Cuáles son los requisitos e incompatibilidades para pedir el paro?

- no estar trabajando por cuenta propia o ajena
- no percibir pensión o prestación de la Seguridad Social
- estar dado de alta como Autónomo en el momento de solicitarlo y haber cotizado un mínimo de 12 meses por cese de actividad
- no tener edad legal para jubilarse y estar al corriente del pago con la Seguridad Social
- por último, es necesario acreditar la intención de incorporarse al mercado laboral y estar en situación de cese.

Para demostrar las causas de dicho cese hay que aportar una determinada documentación según la naturaleza que nos ha llevado a esta situación. En el caso de cese **por razones económicas, técnicas, organizativas**, etc. se presenta una declaración jurada y documentación que acredite el motivo. Cuando se trate de un supuesto derivado de **fuerza mayor**, se adjunta la declaración jurada de cese y fecha de producción de

la misma junto con la documentación que muestre la imposibilidad de continuar con la actividad. Si se debe a la **pérdida de licencia administrativa**, se necesita entregar una resolución de extinción de licencias, permisos o autorizaciones administrativas.

En procesos relacionados con **violencia de género, divorcio o acuerdo de separación matrimonial** también hay que entregar documentación judicial oportuna.

La **duración del cobro de la prestación** depende de los meses cotizados, siempre continuados e inmediatamente anteriores a la situación de cese. Se puede volver a solicitar la prestación siempre que hayan transcurrido 18 meses desde el reconocimiento anterior.

AUTÓNOMOS DE MENOS DE 60 AÑOS	
MESES COTIZADOS	DURACIÓN DE LA PROTECCIÓN
De a	(en meses)
12-17	2
18-23	3
24-29	4
30-35	5
36-42	6
43-47	8
48 o más	12
AUTÓNOMOS DE MÁS DE 60 AÑOS	
MESES COTIZADOS	DURACIÓN DE LA PROTECCIÓN

De a	(en meses)
12-17	2
18-23	4
24-29	6
30-35	8
36-42	10
43 o más	12

Para conocer **cuánto se puede llegar a cobrar**, se debe calcular el 70% del promedio de las últimas doce cotizaciones: (SUMA DE LAS 12 ÚLTIMAS COTIZACIONES / 12) · 70%

Existe un mínimo que comprende desde el 80% IPREM hasta el 107% (cuando se tienen hijos a cargo menores de 26 años o discapacitados) y un máximo que abarca desde el 175% (sin hijos) hasta el 225% del IPREM (cuando se tiene más de un descendiente a cargo)

En conclusión, se observan muchos matices para el cobro del Paro para Autónomos. Ya se dice comúnmente que estar sujeto a este régimen “no es nada fácil”. ¿Te ha surgido alguna duda? ¿Quieres comentar algo sobre el proceso de protección por cese de actividad de autónomos?

Reforma de las pensiones: ¿para cuándo mi jubilación?

En estas fechas de reuniones, comidas y festejos no es raro encontrar compañeros, familia o amigos que están deseando llegar a la edad de jubilación para poder disfrutar de estos acontecimientos con más asiduidad y sin necesidad de esperar a las festividades señaladas. En este contexto, no es extraño

escuchar dudas como: “¿a mi ya me tocará jubilarme a los 67?”

En un primer momento, la respuesta es clara: hasta 2027 no será necesario cotizar 38 años y medio para jubilarse a los 65. Sin embargo, estos interrogantes son la razón por lo que en las siguientes líneas se explica a grandes rasgos en qué se basa la última de las modificaciones en materia de pensiones. Los datos son concluyentes: cuatro de cada 10 españoles desconoce cómo es el nuevo sistema.

Aquí se señalan los dos principales componentes de la reforma:

Antes de las nueva Ley 27/2011	Con la nueva Ley 27/2011
Haber cumplido 65 años	Haber cumplido 67 años (o 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses de cotización)
Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años	Tener cubierto un período mínimo de cotización de 25 años



En el marco de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la

Seguridad Social se acuerda que los trabajadores están en disposición de **finalizar su vida laboral a los 65 años** y manteniendo la pensión completa, **si acumulan un periodo de cotización de al menos 38 años y medio**. Los trabajadores con una cotización inferior a la mencionada tendrán que esperar a los 67 años para alcanzar la pensión íntegra.

No obstante, estas medidas se establecerán a lo largo de un **plazo transitorio de 15 años a partir de 2013**. Esta fórmula progresiva supone que, por citar un ejemplo, en el año 2017 una persona podrá jubilarse con 65 años si tiene cotizados 36 años y 3 meses. Será a partir del año 2027 cuando el periodo de cotización de los 38 años y medio tenga completa vigencia.

Para calcular la edad requerida se puede optar por lo siguiente:

- durante los seis primeros años desde 2013, cada año se aumentará en tres meses el periodo cotizado y en un mes la edad exigida. Ejemplos:
 - 2013: 35 años cotizados y 3 meses o más = 65 años.
Si la cotización es inferior, 65 años y un mes.
 - 2014: 35 años cotizados y 6 meses o más = 65 años.
Si la cotización es inferior, 65 años y dos meses
- desde el séptimo año (2019), se mantiene la progresión en cuanto a la cotización (3 meses más por año) pero aumenta en dos meses cada año la edad exigida.

Asimismo, la Ley introduce un factor de sostenibilidad para la actualización del sistema (a partir de 2027) que conlleva la revisión de la evolución de la esperanza de vida cada 5 años, cuyos resultados podrán suponer ajustes futuros en el periodo de cotización.

Maternidad, periodo de cómputo y jubilación anticipada

El periodo dedicado al **cuidado de los hijos computará si se ha dejado de trabajar**. Cada hijo podrá sumar nueve meses cotizados, con un límite de dos años. Respecto al **periodo de**

cómputo de la pensión, se amplía de los 15 a los 25 años. A partir de 2013, cada 12 meses se sumará un año; quedando fijados desde 2023 los 25 años mencionados.

La jubilación anticipada se eleva a los 63 años y con la necesidad de tener acumulados 33 años cotizados. Sin embargo, este punto plantea un interrogante debido a las posibles modificaciones emprendidas por el nuevo ejecutivo.

¿Tienes alguna duda? ¿Vas a tener que esperar más de lo que creías para comprar esos palos de golf que tanto deseabas?

Sistema especial para empleados del hogar: aspectos destacados

El pasado mes de noviembre se aprobó en Consejo de Ministros el Real Decreto Ley por el que se modernizaba la relación laboral del servicio en el hogar. Esta medida busca aproximar los derechos de estos trabajadores a los del resto de cotizantes. De esta manera, a partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social.

Uno de los principales aspectos destacados es la cotización de estos empleados, que se concretará a través de las horas trabajadas. **Para ello, se establece una escala de 15 tramos de cotización en función de la retribución que se perciba.** Bajo estas líneas veréis la tabla con los tramos, más visual y aclaratoria que cualquier otra explicación:

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	BASE DE COTIZACIÓN
1.º	Hasta 74,83 €/mes.	90,20 €/mes.
2.º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes.	98,89 €/mes.
3.º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes.	146,98 €/mes.
4.º	Desde 171,03€/mes hasta 219,11 €/mes.	195,07 €/mes.
5.º	Desde 219,12€/mes hasta 267,20 €/mes.	243,16 €/mes.
6.º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30€/mes.	291,26 €/mes.
7.º	Desde 315,31€/mes hasta 363,40 €/mes.	339,36 €/mes.
8.º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes.	387,46 €/mes.
9.º	Desde 411,51€/mes hasta 459,60 €/mes.	435,56 €/mes.
10.º	Desde 459,61€/mes hasta 597,70 €/mes.	483,66 €/mes.
11.º	Desde 507,71€/mes hasta 555,80 €/mes.	531,76 €/mes.
12.º	Desde 555,81€/mes hasta 603,90 €/mes.	579,86€/mes.
13.º	Desde 603,91€/mes hasta 652,00 €/mes.	627,96 €/mes.
14.º	Desde 652,01€/mes hasta 700,10 €/mes.	676,06 €/mes.
15.º	Desde 700,11 €/mes.	748,20 €/mes.

Otra de las novedades es la referida a las retribuciones: los empleados del hogar **cobrarán en metálico una cantidad no**

inferior al salario mínimo interprofesional. En lo referido al sueldo en especie por manutención o alojamiento, éste no superará el 30%. Asimismo, hay que destacar el derecho del trabajador a cobrar **dos pagas extraordinarias al año.**

La regulación que estipulaba estos contratos data de 1985. En ella, la formalización del contrato para este tipo de empleo permitía el contrato verbal. Otro aspecto que a partir del año que viene va a cambiar. Desde el próximo día 1 de enero **el contrato con los trabajadores del hogar se formalizará por escrito** (cuando se trate de contratos de duración determinada igual o superior a cuatro semanas). Un proceso que sin duda beneficiará la calidad de la información de este colectivo sobre sus derechos como trabajadores.

Más detalles destacables de la disposición trigésimo novena de la Ley 27/2011 [.PDF], sobre la actualización y modernización del sistema de seguridad social son los siguientes:



- **el subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente laboral se abonará a partir del noveno día de baja en el trabajo,** estando a cargo del empleador el abono de la prestación desde el cuarto al octavo día
- la jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas. **Los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas** que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y todo el domingo

- cuando la prestación de servicios supere la duración de un año y el empleador quiera extinguir el contrato, **se concederá un plazo de preaviso de veinte días desde que se comunique al trabajador.** En los demás casos el preaviso será de siete días. La **indemnización correspondiente será la equivalente a doce días naturales por año de trabajo**

Es interesante subrayar que las previsiones del Ministerio de Trabajo estiman que cerca de 150.000 personas se incorporarán paulatinamente a la Seguridad Social gracias a esta medida.

¿Qué opinas de la nueva regulación? ¿Consideras que la inscripción a la Seguridad Social alcanzará las estimaciones que ha dado el ministro de Trabajo?

Prestación por cese de actividad en Trabajadores Autónomos

REAL DECRETO 1541/2011, DE 31 DE OCTUBRE, por la que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

En el BOE de 1 de noviembre de 2011, se publicó el Real Decreto 1541/2011, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, donde se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

El presente desarrollo reglamentario viene a articular las reglas concretas de funcionamiento del sistema de protección

por cese de actividad, tanto en lo referente a los documentos a presentar, como procedimientos para el reconocimiento del derecho, abono de las prestaciones y control de las mismas.

I. Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección.

Necesidad de solicitar la baja en el Régimen Especial correspondiente a causa del cese de actividad.

Para verificar el requisito de no haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, se deberá distinguir según estemos ante un trabajador autónomo del RETA o del REM, siendo para este último colectivo aplicable para el cálculo de la edad referenciada los coeficientes reductores, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre.

Así mismo deberá tenerse en cuenta el RD 1851/2009, de 4 de diciembre, en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%.

Requisito de hallarse la corriente en el pago de las cuotas: El trabajador autónomo deberá presentar ante el órgano gestor un certificado de la TGSS de estar al corriente en el pago de sus cuotas.

II. Situación legal de cese de actividad. Reglas especiales.

El hecho causante se entenderá producido el último día del mes en que tenga lugar la situación legal de cese de actividad.

En los casos de cese de actividad como consecuencia de cese por el trabajador autónomo de las funciones de ayuda familiar por separación matrimonial o divorcio, el hecho causante debe producirse en el plazo de seis meses inmediatamente siguientes a la resolución judicial o acuerdo que establezca dicha separación o divorcio.

III. Acreditación de la situación legal de cese de actividad

Se detalla de forma exhaustiva la documentación que deberá aportar el trabajador para acreditar cada situación (art. 4 a 10), todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional primera, esto es el solicitante de la protección, podrá acompañar a su solicitud cualquier documento que estime oportuno (ver detalle en BOE).

En supuesto que el TRADE realice actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes distintos al principal, deberá aportar la documentación que acredite la finalización de las mismas.

IV. Solicitud y nacimiento del derecho a la protección

Derecho al disfrute de la prestación económica, a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad.

TRADE: No podrá tener actividad no con cliente principal ni con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la misma.

El reconocimiento se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad.

Se establece un plazo de 10 días para subsanación de defectos en la prestación de la solicitud y documentos adjuntos.

El órgano gestor resolverá, en el plazo de 30 días hábiles desde que reciba la solicitud con toda la documentación preceptiva, mediante decisión en la que conste expresamente:

- Periodo de percepción de la prestación.
- Cuantía mensual
- Posibilidad de formular reclamación previa siempre ante el propio órgano gestor antes de acudir ante el órgano

jurisdiccional del orden social competente, o la posibilidad de acudir directamente a la vía jurisdiccional en los supuestos en los que no sea preceptiva la reclamación previa ante el órgano gestor, con indicación en todo caso del plazo de interposición.

Se incluirá el requerimiento para que el trabajador comparezca, en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la misma, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, a fin de formalizar su inscripción en el mismo, si no la hubiera efectuado previamente, a los efectos de cumplir las exigencias del compromiso de actividad suscrito.

Asimismo se le advertirá de que si no se inscribiera en el plazo indicado, se considerará que no ha hecho efectivo el compromiso de actividad, lo que será causa de anulación de la decisión del órgano gestor y de reintegro, en su caso, de las prestaciones indebidamente percibidas, sin perjuicio, de que en el supuesto de que se inscribiera fuera de ese plazo, pueda formular una nueva solicitud.

El órgano gestor se hará cargo de la cuota de Seguridad Social, a partir del mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad.

TRADE: Cuando haya finalizado su relación con el cliente principal y tuviera actividad con otros clientes, el pago y la cotización de la prestación se efectuará a partir de la finalización de dichas actividades.

Necesidad de transcurso de 18 meses para reconocimiento de nueva prestación al trabajador autónomo que ya se le hubiera reconocido y hubiere disfrutado de la misma. Los 18 meses son desde el reconocimiento del último derecho a la prestación por el órgano gestor.

V. Duración de la prestación económica

La duración reconocida no se ampliará por el hecho de que el trabajador cumpla 60 años durante la percepción de la prestación.

No se podrá aplicar el cómputo recíproco de cotizaciones por cese de actividad y de cotizaciones por desempleo. Tampoco de cotizaciones por cese de actividad entre RETA y REM.

La duración de la prestación se reconocerá por meses y se consumirá por meses, salvo situaciones de descuento, reducción o reanudación de la prestación en las que el consumo de la misma y la cotización a la Seguridad Social se efectuará por días, considerando que cada mes tiene 30 días. Si la reanudación se produce por el cese de actividad en el trabajo autónomo el consumo de la duración y la cotización a la seguridad social se efectuará por meses.

VI. Cuantía de la prestación económica

Destacar las reglas que se recogen para fijar la cuantía máxima y mínima de la prestación (ver detalle en BOE).

VII. Abono de la cotización de Seguridad Social durante la percepción de la prestación por cese de actividad

El abono de la cotización por contingencias comunes incluirá la incapacidad temporal.

Aquellos colectivos que, durante la actividad, coticen por una base reducida, cotizarán por una base de cotización reducida, durante la percepción de la prestación por cese de actividad.

En los supuestos de cese por violencia de género, si la duración de la protección es superior a 6 meses, el órgano gestor iniciará la cotización a la Seguridad Social a partir del 7º mes, sin perjuicio que los 6 primeros sean considerados de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social.

VIII. Suspensión y reanudación del derecho a la protección

Se establecen reglas de suspensión y reanudación específicas para los casos de suspensión por realización de trabajo por cuenta ajena y traslado al extranjero.

Se podrá reanudar la prestación y la cotización a la Seguridad Social, siempre que se solicite en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la finalización de dicha causa.

En los casos de suspensión por sanción no procederá la reanudación cuando esa sanción haya supuesto la reducción y pérdida del período de percepción hasta el agotamiento de la duración del derecho.

IX. Opción y reapertura del derecho a la protección

Recoge reglas para la reapertura del derecho inicial, que nacerá a partir del 1º día del mes siguiente al del cese de actividad.

El trabajador autónomo en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del órgano gestor aprobatoria de la protección generada, podrá optar expresamente por escrito ante el órgano gestor, por la protección anterior. Si no se opta expresamente, se considerará ejercida la opción por la última protección reconocida.

El trabajador podrá realizar dicha opción expresamente por escrito en el momento de la solicitud, en cuyo caso, se procederá directamente a reconocer el derecho elegido.

La opción formulada expresamente o por el transcurso del plazo será irrevocable.

X. Cese de actividad, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

Si el hecho causante de la protección por cese de actividad se produce mientras el trabajador se encuentre de baja por incapacidad temporal, la cotización a cargo del órgano gestor

se realizará a partir de la fecha en que se inicie el pago de la prestación por cese de actividad y por el periodo de la misma. El trabajador tiene la obligación en estos casos, de comunicar y acreditar la situación de cese de actividad, dentro de los 15 días siguiente al cese.

La solicitud de la protección por cese de actividad debe hacerse una vez extinguida la incapacidad temporal, en el plazo de 15 días desde la extinción de la misma.

Si el hecho causante de la protección por cese de actividad se produce cuando el trabajador esta en maternidad o paternidad, extinguida esta última se podrá solicitar la protección en el plazo de 15 días hábiles y el derecho nacerá (si se cumplen requisitos) al día siguiente al de extinción de la prestación de maternidad o paternidad.

En los supuestos que el trabajador pase de protección por cese de actividad a maternidad o paternidad, será el órgano gestor de la maternidad o paternidad el encargado de comunicar al órgano gestor de la protección, la finalización de las mismas, para que este último reanude de oficio la prestación pendiente en el momento de la suspensión.

XI. Pago único de la prestación por cese de actividad

Se recoge la posibilidad de pago único, para los titulares del derecho a la Prestación por cese de actividad que tengan pendiente de recibir al menos 6 meses de prestación.

XII. Trabajadores por cuenta propia o agrarios

Se establece que rige también el presente RD para los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios (SETA), recogándose las situaciones legales de cese de actividad para este colectivo.

El presente RD entra en vigor el día siguiente al de su

aplicación en el BOE, con efectos 1 de noviembre. Salvo, el régimen financiero (artículo 19) que tiene efecto desde 1/1/2011 y la aplicación del mismo a los SETA que entrará en vigor el 1/1/2012.