



GARSAN ASESORES SLP
C/Agustín de Foxá, 20-1º-D
28036 - MADRID

TFNO: 91314.94.23
FAX: 91314.04.72
icq@garsanasesores.com

CIRCULAR Nº 12-242-II

Madrid, 16 de febrero de 2012.

Muy Sr. /a nuestro/s:

Como es habitual, nos permitimos requerir su atención para comentarle/s las disposiciones que, de entre las publicadas, consideramos puedan ser de su interés.

Para comenzar, comentar que por Orden ESS/184/2012 de 2 de febrero, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE: 07/02/2012), se desarrollan las **normas de cotización a la Seguridad Social, para el ejercicio 2.012**, de cuyo contenido, acompañamos un resumen en anexo a estas líneas.

Sin dejar la materia social, comentar que por Real Decreto Ley 3/2012 del 10 de febrero (BOE: 11/02/2012) se han aprobado las denominadas medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, más conocida como nueva **reforma laboral**, de cuyo contenido, acompañamos un resumen al final de estas líneas.

RECORDATORIO

. Recordar que en el mes de marzo se deben transmitir las relaciones de **adquisiciones y entregas** a una misma persona o entidad, que en su conjunto en el pasado ejercicio, superaran los 3000 euros (**modelo 347**), así como que es el último mes para preparar los **cierres del pasado ejercicio 2.011**, cuyo plazo de legalización en el Registro Mercantil finaliza en abril.

Tras quedar a su disposición, para aclarar cuantas dudas puedan surgir de la lectura de éstas notas, aprovechamos la ocasión para saludarle/a.

Atentamente,

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL AÑO

2.012

1.- REGIMEN GENERAL:

1. a: Bases de Cotización:

1.a. 1: Determinación: La base de cotización, se determina partiendo de la remuneración total que, mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador, sin otras excepciones que las que tengan, dentro de las retribuciones, el carácter de extra-salariales, si bien con el límite del 20% del salario mínimo interprofesional, ya que lo que exceda, si queda igualmente sujeto a cotización.

A la base determinada conforme a lo indicado en el apartado anterior, se le debe añadir, la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, y de aquellos otros conceptos que tengan una periodicidad en su devengo, superior a la mensual (entiéndanse: bonos, gratificaciones, pluses... de devengo anual).

Para la cotización por contingencias comunes, la base calculada conforme a los párrafos anteriores, se debe acotar por defecto o por exceso, de forma que esté comprendida dentro de la mínima o máxima, correspondiente al grupo de cotización de cada trabajador, determinado conforme a su categoría profesional.

Para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para la cotización por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, la base no podrá ser inferior a la base mínima, ni superar la base máxima general, al margen del grupo de cotización del trabajador.

1. a. 2: Topes:

1. a. 2.a: Totales: Se fija el tope máximo de la base de cotización, en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social, en la cantidad de 3.262,50 € mensuales; y el mínimo en 748,20 € mensuales.

1. a. 2.b: Topes por grupos: En cuanto a las bases mínimas aplicables a los distintos grupos de cotización, serán las mismas del año 2.011, por lo que quedan así:

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros mes	Bases máximas - Euros mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.045,20	3.262,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	867,00	3.262,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	754,20	3.262,50
4	Ayudantes no Titulados	748,20	3.262,50
5	Oficiales Administrativos	748,20	3.262,50
6	Subalternos	748,20	3.262,50
7	Auxiliares Administrativos	748,20	3.262,50
Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/día	Bases máximas - Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	24,94	108,75
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,94	108,75
10	Peones	24,94	108,75
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	24,94	108,75

1. a. 3: Otras situaciones: Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, permanece la obligación de cotizar, aunque las indicadas situaciones, suponen causa de suspensión de la relación laboral, y lo harán sobre la base del mes anterior al de la fecha de la incapacidad, y por la tarifa por la que se viniera cotizando, por haberse suprimido el que a efectos de cotización por accidentes de trabajo, se deba cotizar aplicando las primas estipuladas para la ocupación c) del Cuadro II, de las tarifas vigentes, que ha sido expresamente suprimida.

En los casos de contratos a tiempo parcial, la base de cotización, lo será en razón a la remuneración percibida, en función de las horas trabajadas.

En los casos de cotización, en supuestos de salarios retroactivos [ejemplos: atrasos de convenio, pluses anuales (bonos, gratificaciones... entre otros)] el ingreso de las liquidaciones se efectuará mediante la correspondiente liquidación complementaria, a cuyos efectos se tomarán las bases y tipos vigentes en los meses a que correspondan, con detalle separado de cada uno de los meses transcurridos, a los que correspondan las cotizaciones.

La cotización por vacaciones retribuidas a la finalización de la relación laboral, se debe realizar como cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato, y comprenderá los días de duración de las vacaciones que se retribuyen, con independencia tanto de los meses que correspondan, cómo de si el trabajador inicia una nueva relación laboral, durante ellos.

En cuanto a los salarios de tramitación, en los supuestos de despido, como en los casos anteriores, no solo existe la obligación de cotizar, sino que el responsable de la misma, es el empresario.

1. b: Tipos de Cotización: Se establecen los siguientes tipos de cotización:

1. b. 1: Por Contingencias Comunes: El 28,3%, del que 23,6% será a cargo de la empresa, y el 4,7% a cargo del trabajador.

En los contratos de carácter temporal, cuya duración efectiva sea inferior a 7 días, la cuota empresarial por contingencias comunes, se incrementan en un 36% (quedan excluidos de este recargo, los contratos de interinidad).

1. b. 2: Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: Continúa desde el ejercicio 2.007, la aplicación de las Tarifas aprobadas por la Disposición Adicional Cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2.007 (L. 42/2006), que establecen la cotización por la mayor de las primas resultantes de la comparación de dos tarifas, la primera aplicable a la empresa, en función de la clasificación de su actividad en el C. N. A. E., y la segunda, de la ocupación efectiva del trabajador; lo que no varía es que la cuota es a cargo exclusivo de la empresa; a los efectos prácticos los tipos aplicables serán los actualizados por la Ley de Presupuestos para el año 2.010.

1. b. 3: Por Desempleo: se distinguen varios supuestos:

<u>Tipo de contrato</u>	<u>Empresa</u>	<u>Trabajador</u>	<u>Total</u>
Indefinido + Interinidad	5,50	1,55	7,05
Temporal; jornada completa	6,7	1,6	8,3
Temporal; a tiempo parcial	7,7	1,6	9,3

A efectos más aclaratorios que otra cosa, se recuerda que, cuando un contrato de naturaleza temporal, se transforme en otro indefinido, solo se podrán aplicar los tipos correspondientes a éste último, a partir del día de la transformación, y no desde el primer día del mes en que se transformen.

1. b. 4: Al Fondo de Garantía Salarial: la cotización se mantiene al 0,2%, a cargo exclusivo de la empresa.

1. b. 5: Formación Profesional: la cotización será del 0,7%, del que el 0,6% será a cargo de la empresa y el 0,1% a cargo del trabajador.

1. b. 6: Contratos para la formación y aprendizaje: seguirán cotizando, por el sistema de cuota única mensual.

2.- Autónomos.-

2. a.- Bases de cotización: Se fija la base máxima mensual de cotización en 3.262,50 €, y la base mínima en 850,20 €. Si el trabajador tiene una edad inferior a 47 años, podrá elegir la base de cotización, dentro de los límites indicados.

2. b.- Tipos de cotización: El tipo de cotización, con carácter general será el 29,80 o el 29,30%, si se ha acogido a la protección por cese de actividad (el tipo de cotización para la protección por cese de actividad, será del 2,2%); si se ha optado por la exclusión de la cotización por incapacidad temporal, será del 26,5%; igualmente se establece una cotización adicional del 0,1% de la base de cotización para la financiación de las prestaciones relacionadas con la maternidad.

Los trabajadores de 65 o más años, cotizarán al tipo del 3,30%.

Para accidentes de trabajo, se aplicarán las mismas tarifas que las comentadas para el Régimen General (1.b.2).

3.- Empleados de Hogar.- A partir del 1º de enero de 2.012, las bases de cotización por contingencias comunes a este Sistema Especial serán, atendiendo a su retribución:

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

En cuanto al tipo de cotización por contingencias comunes, será del 22%, del que corresponderá pagar el 18,3% al empleador, y el 3,7% al empleado; por contingencias profesionales, se aplicará la Ley 42/2006, como en el régimen General.

Se establece una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes cuando: Se contrate y tramite el alta en el Régimen General a partir del 1º de enero de 2.012, a un empleado que no haya figurado en alta a tiempo

completo, para el mismo empleador, en el período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2.011.

Hasta tanto no se produzca la comunicación (cuyo plazo finaliza el 30 de junio), se continuará cotizando al 22%, sobre la base de 748,20 € mensuales. En este sentido, es muy importante la cautela introducida en la Orden comentada, para el supuesto de exceder la fecha del 30 de junio, sin tramitar el alta de los empleados de hogar, y será:

- . Si se trata de empleados a tiempo parcial: quedarán excluidos del Sistema Especial, causando baja en el Régimen General, y
- . Si se trata de empleados a tiempo completo, su cotización en el Sistema Especial, desde el 1º de julio de 2.012, lo será sobre la base de cotización máxima (748,20 € mensuales), al margen de cualquiera que sea su salario.

MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Del contenido de este Real Decreto Ley (3/2012), en vigor desde el día 12 de febrero de 2012, destacamos:

I.- INTRODUCCION.- En la exposición de motivos del texto legal, se justifica la necesidad de realizar la reforma, así como de la utilización de la fórmula del real decreto ley, con los siguientes datos y cifras:

a) Parados: Se parte de una cifra de paro de 5.273.600 personas; es decir, una tasa de paro del 22,85 %; pero referida a jóvenes menores de 25 años, la tasa se incrementa hasta rozar el 50%.

En cuanto a la duración media, de la situación de desempleo, se encuentra en 14,8 meses.

En cuanto a los no parados, la tasa de temporalidad, es de casi el 25%.

b) Afiliados: De diciembre de 2007 a diciembre de 2011, el número de afiliados ha disminuido cerca 2,5 millones, es decir un 12,5%; y el importe medio mensual del desempleo, en el mismo período ha

pasado de 1.280 millones de euros, a 2.584 millones de euros, en el pasado mes de diciembre.

II.- FORMACION.-

a) Al derecho genérico a la promoción y formación profesional en el trabajo, se añade ahora, la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

b) A los concretos derechos de permisos para exámenes, elección de turnos y adaptación de la jornada, se añaden ahora:

1. Derecho específico a la formación, referida a la adaptación a modificaciones en el puesto de trabajo, a cargo de la empresa.

2. El tiempo de formación, se considera de trabajo efectivo.

3. Los trabajadores con un mínimo de 1 año de antigüedad tendrán derecho a 20 horas anuales retribuidas, para formación vinculada al puesto de trabajo, cuya concreción de disfrute se tomará de acuerdo entre empresa y trabajador (Estas horas se podrán agrupar en un solo período, con las horas de hasta un máximo de 3 años).

4. Se crea la cuenta de formación, personal para cada trabajador, vinculada a su número de afiliación, que será expedida por los

Servicios Públicos de Empleo, los cuales anotarán la formación recibida por cada trabajador.

III.- INTERMEDIACION LABORAL.-

a) Agencias de colocación: Se habilita a las ETT para que, con independencia de su actividad de contratación, para la cesión a otras empresas, mediante la puesta a disposición, puedan operar como agencias de colocación.

IV.- CONTRATACION.-

a) Contrato para la Formación: Se registrará por las siguientes características:

1. Los contratados deberán tener entre 16 y 25 años, si bien se amplía la edad máxima a los menores de 30 años, hasta que la tasa de paro, se sitúe por debajo del 15%.

2. Los contratados han de carecer de cualificación profesional o académica, que les faculte para poder formalizar un contrato en prácticas.

3. La duración mínima del contrato será de 1 año, y la máxima se amplía a 3 años (antes 2); la negociación colectiva podrá modificar la duración mínima, y reducirla a un mínimo de hasta 6 meses. El cómputo de su duración se suspenderá por: IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

4. No se reduce a un solo proceso, de modo que finalizada una contratación de formación, podrá el trabajador volver a ser contratado para la formación, si bien se exige que lo sea en un sector diferente de aquel en el que ya haya realizado la práctica.

5. Como no puede ser de otra forma, se exige que la formación inherente al aprendizaje, relacionada con la actividad desempeñada, sea impartida por centros formativos reconocidos, pero se añade como novedad, que la formación se pueda impartir en la propia empresa, siempre que la misma disponga de instalaciones y de personal docente.

6. El tiempo de trabajo efectivo, compatible con el de formación, no podrá exceder del 75% de la jornada total en el primer año, y del 85% en los segundo y tercer año.

7. En estos contratos no se permite la realización de horas extraordinarias, ni de trabajos nocturnos, ni a turnos.

8. La retribución será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, conforme a lo establecido en los convenios colectivos, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en la proporción del tiempo trabajado.

9. La cobertura social será completa, incluida prestación por desempleo, y cobertura del Fogasa.

10. Se bonificarán en el 100% de su cotización, durante la vigencia del contrato, y de sus prórrogas, si se celebran los contratos:

- . Con desempleados.
- . Inscritos en la oficina de empleo, antes del 1º de enero de 2012.
- . Por empresas con plantilla inferior a 250 personas (si la plantilla es superior, la bonificación se reduce al 75%).

11. Igualmente se bonificarán con una reducción en la cotización a la Seguridad Social, de 1.500 € al año (1.800€ si se trata de mujeres), durante 3 años, a las empresas que transformen el contrato, en otro de duración indefinida.

b) Contrato de aprendizaje:

1. Se bonificarán en el 100% de su cotización, durante la vigencia del contrato, y de sus prórrogas, si se celebran los contratos:

- . Con desempleados.
- . Inscritos en la oficina de empleo, antes del 1º de enero de 2012.
- . Por empresas con plantilla inferior a 250 personas (si la plantilla es superior, la bonificación se reduce al 75%).

2. Igualmente se bonificarán con una reducción en la cotización a la Seguridad Social, de 1.500 € al año (1.800€ si se trata de mujeres), durante 3 años, a las empresas que transformen el contrato, en otro de duración indefinida.

c) Contrato indefinido de apoyo a emprendedores: Las empresas de menos de 50 trabajadores, podrán formalizar contratos con las siguientes características:

1. Se requiere que en los 6 meses previos a la contratación, las empresas no hayan extinguido contratos por causas objetivas, declaradas improcedentes en sentencia judicial, ni hayan procedido a un despido colectivo, producidos con posterioridad a la entrada en vigor de esta disposición, y que la contratación no se refiera a los puestos extinguidos.

2. Si el contrato indefinido se extinguiera antes de cumplir un mínimo de 3 años, se entenderá incumplidos los requisitos, y procederá el reintegro de las bonificaciones obtenidas, salvo extinciones debidas a despidos procedentes, jubilación, o incapacidad absoluta o gran invalidez del trabajador.

3. Se formalizará por escrito, y en modelo oficial.

4. La duración será por tiempo indefinido, y a jornada completa.

5. El período de prueba será UN AÑO, en todo caso.

6. Gozarán de los siguientes incentivos:

a) Deducción fiscal de 3.000 €, si se trata del primer contrato de trabajo de la empresa, y se realiza con un menor de 30 de años de edad.

b) Adicionalmente, si el contratado es desempleado receptor de la prestación contributiva por desempleo, deducción fiscal por importe del 50% del importe de la prestación por desempleo que al contrato le quede por percibir al ser contratado, con el límite de 12 mensualidades, siempre que el trabajador lleve percibidos al menos 3

meses de prestación, al ser contratado, y la empresa requiera al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo, referido a la prestación pendiente de percibir, en la fecha prevista para la contratación. El contratado podrá compatibilizar su salario con el 25% de la prestación pendiente de percibir.

c) Con independencia de los incentivos fiscales anteriores, la contratación de desempleados, inscritos en la oficina de empleo, dará derecho a las siguientes bonificaciones:

. De 83,33 € al mes, o 1.100 € al año, en el primer año, y de 91.67€/mes, o 1.100€/año, en el segundo año, y de 100 €/mes, o 1.200€/año en el tercer año, por la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años (si el contratado es mujer, se incrementa en 8,33€/mes adicionales).

. De 108,33 € al mes, o 1.300 €/año, durante 3 años, por la contratación de mayores de 45 años, que lleven al menos 12 meses, de los 18 meses anteriores a la contratación, inscritos en la oficina de empleo (si son mujeres se eleva a 125€/mes, o 1.500€/año).

d) Contrato a tiempo parcial: Se modifican estos contratos, para permitir la realización de horas extraordinarias en los mismos, que se podrán realizar, en número proporcional a la jornada pactada.

e) Teletrabajo: Se modifica la regulación del trabajo a distancia, del siguiente modo:

1. El acuerdo de trabajo a distancia, se formalizará por escrito.

2. El trabajador tendrá los mismos derechos y retribución, que los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa.

3. El trabajador a distancia, tendrá asegurado el acceso a la formación profesional continua.

f) Bonificaciones por transformación de contratos: Para las empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos, los contratos en prácticas, de relevo, y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, se establece por importe de 41,67 €/mes, o 500 €/año (si se trata de mujeres: 58,33 €/mes, o 700€/año), durante 3 años, como bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

g) En cuanto a la prohibición de encadenamiento de contratos temporales, cuya aplicación actualmente se encuentra suspendida, se anticipa su vuelta a estar en vigor al día 1 de enero de 2.013, que se recuperará la prohibición de encadenamiento de contratos temporales, más allá de 24 meses.

V.- MODIFICACIONES CONTRACTURALES.- Se realizan las siguientes modificaciones:

a) Clasificación profesional: Se establece la posibilidad de que, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, se establezca el sistema de clasificación profesional, por medio de grupos profesionales, caracterizados por similitudes de aptitudes profesionales y titulaciones, que podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales, o responsabilidades.

b) Tiempo de trabajo: Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo, a lo largo del año; o a falta de pacto, la empresa podrá realizar la distribución irregular, pero solo del 5% de la jornada anual.

c) Movilidad funcional: Solo se podrán modificar las funciones, superiores o inferiores, de distinto grupo profesional, por el tiempo imprescindible, si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, comunicando dicha decisión, y su motivación, a la representación de los trabajadores. Si la encomienda es de funciones superiores, y por un período superior a 6 meses en 1 año, o a 8 meses en 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, admitiéndose su acumulación a la diferencia salarial; en el supuesto de encomienda de funciones inferiores, no se admite la reducción de retribuciones.

d) Movilidad geográfica: El traslado de trabajadores, que los exija el cambio de residencia, precisará de razones que lo justifiquen relacionadas con la competitividad, productividad, u organización

técnica o del trabajo en la empresa, debiéndose notificar al trabajador, y a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a su efectividad; el trabajador podrá optar entre aceptar el traslado con una compensación por los gastos, o extinguir su contrato con una indemnización de 20 días por año de servicio, con máximo de 12 mensualidades, o impugnar la decisión ante la jurisdicción social.

Los traslados irán precedidos de un período de consultas de hasta 15 días, notificando dicha apertura negociadora, con carácter previo, a la autoridad laboral, cuando afecten a la totalidad del centro de trabajo, con más de 5 trabajadores, o en un período de 90 días comprenda al menos a 10 trabajadores en empresas de hasta 100 trabajadores, o al 10% si ocupan entre 100 y 300 trabajadores, o a 30 o más, en empresas de más de 300 trabajadores.

Los traslados se declararán nulos, si se realizan más de los indicados en función del tamaño de la empresa, en un período considerado de 90 días.

Contra la decisión de traslado, se podrá reclamar en conflicto colectivo, que paralizará en su caso las acciones individuales iniciadas.

e) Modificaciones sustanciales: Cuando se acrediten razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica de la empresa, o del trabajo en ella, se podrán modificar la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de trabajo y rendimiento, o las funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.

La decisión, si es individual, debe ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. Si el trabajador resulta perjudicado, podrá rescindir su contrato, con indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 9 meses, o puede optar por impugnar la decisión ante la jurisdicción social.

Estas modificaciones serán colectivas si en un período de 90 días, afectan al menos a 10 trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores, o al 10% de empresas entre 100 y 300 trabajadores, o a 30 trabajadores, en empresas con más de 300 trabajadores.

Las modificaciones colectivas deben ir precedidas de un período de consultas de hasta 15 días; la decisión empresarial, que será efectiva a los 7 días de notificarse a los trabajadores, tras el período de consultas sin acuerdo, puede ser objeto de reclamación en conflicto colectivo.

f) Suspensión del contrato, o reducción de jornada:

1. La suspensión del contrato se podrá realizar por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor; se iniciará, con independencia del número de trabajadores de la empresa y del de afectados, con la comunicación a la autoridad laboral (que recabará informe de la Inspección de Trabajo), y simultánea apertura de un período de consultas de hasta 15 días; tras dicho período, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral, su decisión sobre la suspensión, que podrá ser impugnada por los trabajadores de forma individual, o por conflicto colectivo, cuando se trate de medida colectiva, en función del volumen de afectados.

2. La reducción de jornada, se podrá realizar por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor, conforme al procedimiento indicado para la suspensión; se entiende reducción de jornada la disminución temporal, de entre un 10 y un 70% de la jornada.

3. Tanto para los casos de suspensión, como de reducción de jornada, se establece una bonificación del 50% de la cotización empresarial por contingencias comunes, devengadas en la aplicación de dichas medidas, y mientras duren las mismas, siempre que no superen los 240 días, y la empresa se comprometa a mantener el empleo durante al menos 1 año tras la finalización de la suspensión o la reducción.

4. En la reducción de jornada por lactancia, se modifica el titular del disfrute, que pasa de "las trabajadoras", a ser un derecho de "los trabajadores", de modo que cualquiera de los progenitores puede ejercer este derecho, si bien solo uno de ellos, y cuando ambos trabajen, y se trate de un menor de 9 meses. Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de la jornada.

VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.- Los convenios colectivos continúan siendo de obligado cumplimiento para trabajadores y empresarios; en esta materia, se introducen las siguientes novedades:

a) Descuelgue: Cuando se dan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con acuerdo entre empresa y los

representantes de los trabajadores, tras un período de consultas, se podrá inaplicar el convenio colectivo vigente en las materias que afecten a: la jornada de trabajo, el horario y su distribución, el régimen de trabajo a turnos, el de remuneración y cuantía salarial, el de sistemas de trabajo y rendimiento, y el de mejoras voluntarias de la protección de la Seguridad Social.

Se entiende que se dan causas económicas justificativas si, de los resultados de la empresa, se desprende una situación económica negativa, en casos como la existencia de pérdidas, bien sean actuales o previstas, o la disminución persistente de ingresos o ventas. Se entiende disminución persistente, si se producen durante 2 trimestres consecutivos.

Se entiende que se dan causas técnicas, cuando se produzcan cambios en los instrumentos de producción; organizativas, cuando los cambios sean en los sistemas y métodos de trabajo, o en la organización de la producción; y productivas, cuando los cambios sean en la demanda de los productos o servicios, que la empresa pretende colocar en el mercado.

El acuerdo en el período de consultas conllevará la inaplicación del convenio en la parte acordada, hasta como máximo, la aprobación de un nuevo convenio, deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio, y a la autoridad laboral. En caso de desacuerdo, se puede someter a la Comisión paritaria, que deberá resolver en 7 días, y si continúa la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, si la empresa es de ámbito superior a una Comunidad Autónoma, o en caso contrario, a la respectiva de su Comunidad.

b) Convenio de empresa: Prevalecerán las condiciones de un convenio de empresa sobre lo previsto en el convenio sectorial, en materia relativa a la cuantía del salario base, y de complementos, de compensación de horas extraordinarias, horario y su distribución, adaptación al sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación, y medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

c) Ultractividad: Transcurridos 2 años desde la denuncia del convenio colectivo, perderá su vigencia.

VII.- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Se introducen las siguientes modificaciones:

a) Despido colectivo:

1. Se consideran causas económicas los resultados negativos, bien por pérdidas actuales o previstas, así como la disminución de ingresos o ventas, que se entenderá se da cuando la misma, se produzca durante 3 trimestres consecutivos.

2. Se suprime la necesaria autorización previa, para su ejecución, si bien se mantiene el resto del procedimiento: consultas hasta 30 o 15 días, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, y a la autoridad laboral, esta última como novedad, deberá incluir el criterio para la designación de los trabajadores afectados; la autoridad continúa recabando el informe previo de la Inspección de

Trabajo; tras el período de consultas, el empresario decide, y lo comunica a trabajadores y a autoridad laboral, sin que sea esta la que resuelva; se exige ahora el transcurso de cómo mínimo 30 días, desde la comunicación de la apertura de período de consultas, y la fecha de efectos del despido.

3. La impugnación de los despidos colectivos, por los representantes de los trabajadores, sin necesidad de previo intento de conciliación, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la Comunidad Autónoma, corresponderá a la Sala Social de la Audiencia Nacional, y si no es superior al de la Comunidad Autónoma, se verán ante los Tribunales Superiores de Justicia, que igualmente conocerán de los recursos de suplicación, contra resoluciones de los Juzgados de lo Social, y contra autos de los juzgados mercantiles.

b) Despidos objetivos:

1. Por falta de adaptación a modificaciones técnicas: Ahora se exigirá un curso y el permiso retribuido para asistir al mismo, así como la espera de 2 meses desde que se introdujo la modificación, o finalizó la formación en su caso.

2. Por absentismo: Se mantiene en faltar el 20% en 2 meses consecutivos, o el 25% en cuatro discontinuos en 12 meses, pero ahora no se exige que se supere el 5% de absentismo del total de la plantilla. No varían las causas que computan como absentismo, y las que no.

3. En cuanto a la forma y efectos, del despido objetivo: El incumplimiento de las formalidades previstas, lo hará improcedente (no nulo).

c) Despidos improcedentes: Se producen importantes modificaciones, en los despidos declarados improcedentes:

1. Indemnización: Se fija en 33 días por año de servicio (no 45). A los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este RDL, les corresponderán 45 días, hasta la entrada en vigor de esta disposición, y 33 días, desde su entrada en vigor, hasta la extinción improcedente.

2. Límite: Se fija en 24 mensualidades (no 42); en contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta disposición, el período máximo será el mayor que corresponda a los 2 cálculos, que se deben efectuar.

3. Despido Express: Desaparece y a cambio si en un despido se declara su improcedencia, y la opción es abonar la indemnización, no se devengarán salarios de tramitación, aun sin haberse depositado la indemnización; tan solo se devengan salarios de tramitación, si se opta por la readmisión, o el despido es nulo.

4. Representante de los trabajadores: En este caso, además de conservar estos el derecho de opción, como hasta ahora, se los excluye de la anterior limitación de salarios de tramitación, de modo que estos sí los devengarán, tanto si optan por la readmisión, como si lo hacen por la indemnización.

e) Desempleo: La comunicación de la decisión empresarial de realizar despidos o extinciones de contratos por sí sola, genera el derecho del trabajador a la percepción de la prestación de desempleo, al margen de si impugna o no tal decisión empresarial.

f) Fogasa: En la indemnización asumida por el mismo, en despidos objetivos o colectivos, de empresas de menos de 25 trabajadores, se operan los siguientes cambios:

1. Se sustituye el término 40% de la indemnización legal, por la expresión: 8 días de salario por año de servicio.

2. No procederá la compensación en caso de ser declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa, o judicial, como en sentencia.

3. En cuanto al abono, en lugar de que el Fogasa "abonará", sin decantarse por si el abono lo será al trabajador o al empresario, ahora se aclara que "será objeto de resarcimiento al empresario".

VIII.- MEDIDAS TRANSITORIAS.-

a) Control de bajas: Se establece el estudio por plazo de 6 meses, para que con la colaboración de las mutuas de accidentes, se pueda mejorar la gestión de las bajas por incapacidad temporal.

b) Comisión Consultiva. Se establece, aquí en el plazo de 1 mes, para por real decreto, regular las nuevas funciones que deben asumir.

c) Sistemas de clasificación profesional: Se otorga un plazo de 1 año, para que los convenios colectivos en vigor, adapten su sistema de clasificación, al nuevo marco diseñado en la disposición comentada.

d) Formación: Aquí sin plazo, se plantea el estudio de la conveniencia de crear el cheque de formación, destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

e) Capitalización del desempleo: Será utilizable para constituirse como trabajadores autónomos, para financiar las inversiones que se realicen, con el límite del 60% de la prestación pendiente de percibir, que se amplía al 100%, en el caso de hombres de hasta 30 años, o de mujeres hasta 35 años.

f) Despidos colectivos: En el plazo de un mes se aprobará el reglamento de procedimiento de despidos colectivos, y de suspensión de contratos y reducción de jornada.