



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA

Conferència de Delegats/des

La Nova Retallada de les Pensions

18 d'abril de 2013

Conferència de Delegats/des

A totes les Federacions, Sindicats i Seccions Sindicals

LA NOVA RETALLADA DE LES PENSIONS

Àlex Tisminetzky

Advocat laboralista del Col·lectiu Ronda

Dijous 18 d'abril de 10 a 14 h

Centre Cívic Fort Pienc

Plaça Fort Pienc 4-5 — Barcelona

Metro L1 Arc de Triomf

Bus 6, 10, 42, 54 i 141



Secretaria de Formació del Secretariat Permanent del Comitè Confederal
Confederació General del Treball de Catalunya (CGT de Catalunya)
Via Laietana 18 planta 9 — 08003 Barcelona — Tel. 933 103 362 — Fax 933 107 110
www.cgtcatalunya.cat — formacio@cgtcatalunya.cat



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA

Nou “pensionazo” del PP

El desmantellament d'un bé col·lectiu

Divendres 15 de març el Consell de Ministres ha sotmès a la classe treballadora a una nova agressió que completa els plans de la reforma de les pensions del 2011, amb un enduriment de l'accés a aquest dret i una baixada generalitzada de les quanties a percebre.

En el conjunt de la societat i en el sí de la CGT estem fastiguejats d'un govern que solament sap gestionar l'estat des de la contínua agressió a les persones que aquí vivim i treballem amb una sèrie de mesures econòmiques i socials que ens han conduït a una situació insostenible. Les últimes decisions en l'àmbit de les pensions ens deixen una sèrie de retallades que acaben de tancar el cercle d'empobriment progressiu de totes les persones treballadores.

Aquesta vegada es tracta d'una normativa crua i definitiva amb més edat per a cobrar-les, més anys de cotització i menys diners de pensió. I amb dificultats afegides per als treballadors de més de 50 anys, tot això sense conèixer-se el factor de sostenibilitat del sistema que ja s'encarregaran de dir-nos-el quan els vingui en gana.

Entre les mesures cap destacar les següents:

► L'edat legal de jubilació de 67 anys manté la seva entrada en vigor per a 2027 .

► Per a calcular la pensió es tindran en compte els últims 25 anys, no 15 com fins a ara, una cosa ja anunciada. Així, des de 2013 fins a 2023 s'exigirà haver cotitzat un any més fins a arribar a aquests 25 últims anys.

► El 2027 s'exigirà haver cotitzat 37 anys per a obtenir el 100% de la pensió, el que suposarà una retallada de la mateixa de fins al 8%.

► S'endureix encara més l'accés a la jubilació anticipada , on es donen dos casos:

* Jubilació anticipada forçosa –la que resulta d'un acomiadament– on el 2027 serà de 63 anys, exigint un mínim de 33 anys cotitzats i amb una retallada de la pensió a cobrar que pot arribar a més del 7%.

* Jubilació anticipada voluntària, on l'edat de jubilació serà de 65 anys en 2027, augmentant a 35 els anys cotitzats i amb una retallada de les pensions ha cobrar de fins a un 8%.

► La jubilació parcial també es veu penalitzada; ja no serà necessari el relleu d'un treballador per un altre i s'allargarà el temps de treball del jubilat parcialment fins a un 75% de la jornada, sent abans del 25%.



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA

► S'impossibilita l'accés dels joves a les ocupacions, ja que s'incentiva allargar la vida laboral amb un 2% més de pensió cada any que es treballi després de l'edat de jubilació, es permet compaginar un treball amb la pensió i s'eximeix als empresaris de cotitzar per aquests treballadors.

Així les coses ens preguntem qui cotitzarà a partir d'ara i qui podrà accedir a una ocupació. Per aquest camí mai es corregirà el major problema social que té l'estat espanyol, que és el de les 6 milions de persones que han estat expulsades del món del treball i els gairebé 2 milions de famílies sense cap tipus d'ingressos econòmics.

Des de la CGT ja no esperem dels governants que facin marxa enrere en els processos regressius dels drets socials i laborals que han imposat a cop de decret sense cap justificació més enllà de la de complir amb els dictats de la Troica (BCE-FMI-UE).

Ja no ens serveixen les seves solucions. Hem de trobar camins col·lectius que ens condueixin a exercir la nostra sobirania amb solucions com l'autogestió de les empreses que tanquin amb assessorament i finançament públics, el repartiment de la riquesa a través d'una fiscalitat justa -que paguin molt més qui més tenen- i el repartiment del treball, treballant menys sense disminució salarial, per a treballar totes i tots.

És l'únic camí.

Secretariat Permanent



El govern espanyol aprova una nova i radical retallada de les pensions públiques

La mesura es va aprovar el passat 15 de març de forma més o menys silenciosa i es tracta de la quarta contrareforma de la Seguretat Social en menys de 5 anys

À. TISMINETZKY BARCELONA

Cop radical i contundent contra les pensions, o potser míssil a la línia de flotació de la jubilació. O fins i tot bomba de destrucció massiva en el cor de la Seguretat Social. Els adjectius i qualificatius es van quedant curts per a descriure la darrera reforma de les pensions aprovada pel govern espanyol el fatídic 15 de març, que sense gaire soroll mediàtic a vingut a retallar novament les pensions públiques. Acostumats com estem, aquesta nova i històrica agressió als drets dels treballadors ha passat pràcticament inadvertida.

Cinc anys fatídics

En només 5 anys l'Estat espanyol porta acumulats 4 contrareformes de la Seguretat Social, amb l'agreujant de que tres d'elles s'han donat només en els darrers 2 anys.

En Zapatero va obrir la veda al 2007, amb el suport dels sindicats CCOO i UGT, justificant-se amb veu ben baixa. I es van rebaixar les pensions d'invalidesa i es va obrir el gran meló de la jubilació, la gran partida pressupostària que anhel·len les entitats financeres per a engrandir les pensions privades.

I abans de marxar, al 2011, el governant "progressista" del PSOE ens va deixar com a herència un nova retallada de les pensions, i novament amb el suport dels sindicats majoritaris, ara en forma d'augment de l'edat de jubilació de 65 a 67 anys, i amb més nous càlculs que reduïen les pensions pràcticament al 20%, segons estudis de la CEOE.

Però la nova onada conservadora no en va tenir prou, i en entrar amb força a la Moncloa en Rajoy no va trigar ni sis mesos en retallar la quantia de la prestació d'atur a tothom, però especialment augmentant l'edat del subsidi de majors dels 52 als 55 anys.

Real Decret per "afavorir la continuïtat de la vida laboral"

Però el plat fort, com sempre, estava a la prestació de jubilació, i el passat 15 de març el govern espanyol va tornar a passar moltes línies vermelles de protecció social, sota el paradoxal titular de voler afavorir la continuïtat de la vida laboral dels súbdits espanyols.

La nova reforma, però, no és res més que una nova i radical rebaixa de les prestacions de jubilació, que a més serà pràcticament inaccessi-



El col·lectiu de la tercera edat es troba cada vegada en una situació més precària i veu com el Govern espanyol retalla les seves pensions any rere any

ble per a la gran majoria de la població fins als 67 anys, i que encara és més socialment injusta al endurir els requisits del subsidi d'atur de majors de 55 anys.

Zapatero va obrir el gran meló de la jubilació en 2007 i, abans de marxar, tornà a retallar les pensions públiques

Jubilació anticipada

Abans d'aquesta onada de reformes, un treballador que volia jubilar-se anticipadament podia fer-ho a partir dels 61 anys, sempre i quan tingués 30 anys cotitzats.

Ara la situació canvia radicalment: aquest mateix treballador haurà d'esperar fins als 65 anys (4

anys després), i a més a més haurà de tenir com a mínim 35 anys cotitzats. Si no els compleix haurà d'esperar a jubilar-se als 67 anys.

L'única excepció a tant radical mesura serà els afectats d'Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO), que podran jubilar-se amb 63 anys, amb la condició que tinguin 33 anys cotitzats, ja que si no compleixen aquesta condició també hauran d'esperar-se als 67 anys per a jubilar-se.

Cal tenir en compte a més, que amb una taxa d'atur que supera el milió d'aturats als Països Catalans, i el 50% entre el jovent, és fàcil de predir que moltes d'aquestes persones no podran arribar a la jubilació amb carreres de cotització tant altes com les que exigeix la llei, de 33 o 35 anys d'afiliació.

Subsidi per a majors de 55

El juliol de 2012 el govern de Rajoy va donar la primera estocada a aquesta prestació tan fonamental per a la vida de tants treballadors que han perdut la feina en una edat tan difícil per a reincorporar-se al mercat laboral. Concretament, es va augmentar de 52 a 55 anys els que es necessiten per a accedir al subsidi, i es va reduir de 900 a 700

euros la cotització a la Seguretat Social que havia de realitzar el SPEE (l'antic INEM) per beneficiari.

Però encara faltava l'agressió més antisocial; amb la nova reforma de març de 2013, tampoc tindran

Moltes persones no podran arribar mai a cobrar el subsidi, ja que ara la legislació exigeix carreres de cotització molt altes

dret a aquest subsidi els aturats que en còmput familiar percebin quanties superiors a 481 euros per cada membre. Per exemple; si la esposa de l'aturat percep un salari de 1.000 euros, en una família sense menors a càrrec, el marit ja no percebrà el subsidi d'atur per superar entre els

dos el límit establert (480 per dos persones, 960 euros).

Aquesta reforma deixarà milers i milers de treballadors sense subsidi d'atur (i sense la cotització als darrers anys abans de la jubilació), i amb unes mínimes possibilitats de reincorporar-se al mercat laboral. Aquesta situació pot generar no només situacions de misèria i precarietat, a persones que han cotitzat durant dècades, sinó a més pot generar un nou exèrcit d'aturats majors d'edat disposats a treballar pels salaris més precaris entre els precaris.

Un pou sense fi

Les contínues reformes de la Seguretat Social semblen no tenir fi, i s'estenen tant com les ànsies dels bancs de controlar la gran caixa de les pensions públiques. I és que a pesar de la propaganda, els treballadors segueixen sense voler (o poder) fer-se plans privats de pensions, i el govern espanyol ha decidit que potser retallant al màxim la jubilació potser finalment poden començar a fer el gran negoci del segle. El resultat però és a costa de la majoria, que haurà de treballar més anys per aconseguir pensions més baixes.

NOVA REFORMA DE LES PENSIONS

**Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo,
de medidas para favorecer la continuidad de la vida
laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el
envejecimiento activo**

Més un repàs i anàlisis de les lleis en els darrers tres anys:

- LEY 27/2011, de 1 de agosto, SOBRE ACTUALIZACIÓN ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Real Decret 8/2010, de 20 de maig
- Real Decret Llei 20/2012, de juliol
- Llei 3/2012, de Reforma Laboral

**Jornades de Formació, abril de 2013, CGT
Àlex Tisminetzky (Advocat del Col·lectiu Ronda)**

Darreres reformes de la Seguretat Social

- LLEI 40/2007

Primera gran Reforma important de les pensions des de 1990.
Pactada per CC OO i UGT, i afecta pràcticament totes les pensions

- LLEI 27/2011

Reforma molt contundent:

- augment de l'edat ordinària de 65 a 67 anys (amb transitòria fins 2027)
- restricció de la jubilació anticipada; 61 anys pels que venen d'acomiadament objectiu o ERE, 63 anys per la voluntària
- restriccions molt importants jubilació parcial

- REAL DECRET 20/2012

Reforma de l'atur; eliminació subsidi de majors de 45 anys, i restriccions subsidi majors de 52 (passa a 55 anys i redueix cotització)

- REAL DECRET LLEI 29/2012

Deixa en suspens la llei 27/2011 per tres mesos la jubilació anticipada de la llei 27/2011

Art 1 a 4. compatibilitat entre pensió de jubilació i feina

- Permet compatibilitat amb condicions:

- Jubilació en edat ordinària
- Pensió al 100% (amb 37 anys de cotització)
- Pots treballar a jornada completa o reduïda
- Es percep el 50% de la pensió, que passa novament al 100% en cas de deixar la feina

- Manté redactat art. 165.4 donat per la llei 27/2011

"El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social"

Art 5. quantia de la jubilació a topalls màxims

- Redueix la pensió màxima en casos de jubilació anticipada a l'edat ordinària

- En casos de Jubilació anticipada redueix un 0,5 trimestral el topall màxim (2% anual)

- Mdificació redactat art. 163.3

"3. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación."

Antecedents de la edat ordinària de Jubilació per la Llei 27/2011

Nova redacció Art 161 LGSS. Jubilació ordinària
als 67 anys (65 anys si es tenen 38,5 anys
cotitzats)

Dubte:

- Es complirà la disposició transitòria vintena fins al 2027? per a quins col·lectius? Incerteses que s'està creant en la població afectada
- Els col·lectius amb edat fictícia (Règim del Mar, Minería,...) mantindran els 65 anys d'edat a la que s'apliquen els coeficients reductors?, es sumaran els anys que faltin per a l'edat ordinària per a poder sumar 38,5 anys de cotització?

Art 6. modificació de la jubilació anticipada (I. jubilació anticipada "forçosa" per situació de crisi)

- Augmenta l'edat de 61 a 63 anys (amb una transitòria molt llarga, igual que el canvi de l'edat ordinària de jubilació de 65 a 67 anys)

- És a dir, sempre serà possible 4 anys abans de l'edat ordinària
- Cal 6 mesos a l'atur, i 33 anys de cotització efectiva (abans 30)
- Cal "cese por reestructuración empresarial" que ha de ser acomiadament objectiu o ERE (ja no cal que sigui només per causa econòmica)

- Mdificació redactat art. 161.bis.2

"situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

- a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.**
- b. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.."**

Art 6. modificació de la jubilació anticipada (I. jubilació anticipada “forçosa” per situació de crisi)

- Modificació redactat art. 161.bis.2

“En los supuestos contemplados en las letras a y b, para poder acceder a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, será necesario que éste acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva..”

- Problemes

Com es prova que vens d'un acomiadament objectiu?

- Acreditant haver percebut corresponent

Dubte: si has cobrat més dels 20 dies és vàlid?

- Acreditant demanda judicial o impugnació

Dubte: és possible o real demanda per aconseguir un objectiu o un ERO?

- S'està desincentivant al treballador per reclamar els seus drets d'acomiadament improcedent?

Art 6. modificació de la jubilació anticipada (I. jubilació anticipada “forçosa” per situació de crisi)

- Coeficients reductors nous i més restrictius

- Modificació redactat art. 161.1.a

“1º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.(7,5%)

2º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.(7%)

3º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses. (6,5%)

4º. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses. (6%)”

Abans:

- de 30 a 34 anys (7,5%).... ara 7,5%

- de 35 a 37 anys (7%) ara 7,5%

- de 38 a 39 anys (6,5%) ara 7,5 o 7%

- més de 40 (6%) ara 7%

Art 6. modificació de la jubilació anticipada (II. jubilació anticipada “voluntària”)

- Augmenta l'edat de 63 a 65 anys (amb una transitòria molt llarga, igual que el canvi de l'edat ordinària de jubilació de 65 a 67 anys)

- És a dir, sempre serà possible 2 anys abans de l'edat ordinària

- Cal 35 anys de cotització efectiva (abans 30)

Dubtes

- És aplicable als autònoms? Tindran algun requisit especial?

- És aplicable als funcionaris?

Art 6. modificació de la jubilació anticipada (II. jubilació anticipada “voluntària”)

- Coeficients reductors nous i més restrictius

- Modificació redactat art. 161.1.a

“1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses (8%).

2º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses (7,5%).

3º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses (7%).

.4º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses (6,5%)”

**Antecedents de la JUBILACIÓ PARCIAL: La darrera
Reforma de la llei 40/2007**

•Enduriment de les condicions per a l'accés a la jubilació parcial (amb transitòria)

<u>Abans</u>	<u>Després</u>
60 anys	61 anys
No cal antiguitat	6 anys antiguitat a l'empresa
15 anys cotitzats	30 anys cotitzats
Fins a 85%	Fins a 75%.

**Eliminació de les transitòries pel Real Decret 8/2010
(cas curiós dels que tenen pacte d'empresa)**

Art 7. modificació de la jubilació parcial

- Augmenta l'edat de 61 a 63 anys (amb una transitòria molt llarga, fins 2027)

- Reducció de jornada entre el 25% i el 50% (i 75% si el rellevista està a jornada completa)

- Correspondència entre les cotitzacions del jubilat i del rellevista del 65%

- Cal 33 anys de cotització efectiva (abans 30)

- L'empresa cotitzarà al 100% dels dos treballadors, amb un augment gradual del 5% anual (quina empresa ho voldrà fer?)

Dubte:

Si tens reconeguda una jubilació parcial ara, va augmentant la cotització el 5% cada any? I una anterior a la llei?

Art 8. normes transitòries de la jubilació (I)

Es manté jubilació anterior a llei 27/2011 per a les persones que van ser acomiadades per darrera vegada abans d'abril de 2013 (abans era 2 agost 2011)

- Modificació redactat art. 2 de la disposició dotzena de la llei 27/2011

"2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

*a) **Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.***"

Dubte:

Un contracte d'un dia ja es té en compte? I el de jornada parcial?

I el Conveni Especial?

Art 8. normes transitòries de la jubilació (II)

Es manté jubilació anterior a llei 27/2011 per a les persones que s'han acollit a EROs anteriors a abril de 2013, sempre i quan la prestació tingui data d'efectes anterior a 2019

- Modificació redactat art. 2 de la disposició dotzena de la llei 27/2011

*"b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, **siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.**"*

Dubte:

És constitucional aquesta delimitació del 2019?

Art 8. normes transitòries de la jubilació (III)

Es manté jubilació anterior a llei 27/2011 per a les persones que s'han acollit a plans de jubilació parcial anteriors a abril de 2013, sempre i quan la prestació tingui data d'efectes anterior a 2019

- Modificació redactat art. 2 de la disposició dotzena de la llei 27/2011

"c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013."

Dubte:

Es respectaran aquests acords? Es respecta tota la normativa anterior a la llei 27/2011 a aquell que consta en un pla de jubilació parcial anterior a abril 2013, i amb data d'efectes posterior a abril 2013?

Disposició final primera. Modificació subsidi majors de 55 anys (abans 52)

S'introdueix un nou requisit pel subsidi majors de 52 anys, el de que les rentes familiars no superin 75% del SMI per cada membre (490 euros)

- Modificació redactat art. 215.1.3 LGSS i disposició transitòria

"se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

(...) siendo de aplicación lo previsto en el apartado uno de la disposición final primera de este real decreto-ley a aquellas solicitudes cuyo nacimiento del derecho al subsidio se inicie a partir de la fecha de su entrada en vigor"

Data d'efectes: nous subsidis reconeguts posteriorment a abril 2013

Dubte:

Es na llei discriminatòria? Dos persones amb idèntics requisits complets poden cobrar o no segons quan acabi l'atur contributiu
S'aplica la nova llei als que ja tenien l'atur contributiu abans de la nova llei i passen al subsidi posteriorment a abril de 2013? (INSS entén que si)

Antecedents. Modificació subsidi majors de 55 anys (abans 52)

Subsidi majors de 52/55 anys, reforma pel Real Decret Llei 20/2012 de l'article 215 LGSS:

1. Serán beneficiarios del subsidio:

3. **Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años**, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Para obtener el subsidio el trabajador deberá tener cumplida la edad de cincuenta y cinco años en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo; o tener cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a un subsidio de los supuestos contemplados en los apartados anteriores o cumplirla durante su percepción»

(...) «3. En el supuesto previsto en el apartado 1.3 del artículo 215, el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, en cualquiera de sus modalidades».

Problema:

- És necessari que es compleixin els requisits just en el moment de finalitzar la prestació contributiva?
- Fins quan es percep el subsidi, fins l'edat ordinària o fins que es pugui jubilar en qualsevol modalitat?
- Data d'efectes?

ALGUNES DADES COM A REFLEXIÓ FINAL

- 71,75% dels pensionistes obté nòmines per sota dels mil euros
- el 58,5% percep nòmines inferiors a 650 euros
- la pensió mitjana contributiva en l'Estat espanyol és només el 68% de la mitjana de l'UE-15
- La despesa en pensions a l'Estat Espanyol és del 9% del PIB, a la UE 12%.
- La despesa per càpita és de 995€, la més baixa de la UE15, lluny dels 2.785 de França

Conclusions:

- Modificació substancial i radical de la normativa en matèria de Seguretat Social en només 3 anys
- Retallades molt importants de drets
- Realitzada a través de variada i confusa normativa

GRÀCIES PER LA
SEVA ASSISTÈNCIA

Aproximación al Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo

AUTOR: Alefot [cc] flickr.com

Miguel Arenas
abogado del Col·lectiu Ronda

@MArenas_

Una primera aproximación al Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

1. UN POCO DE HISTORIA RECIENTE.

Permítanme recordar, aunque sea historia reciente, las últimas grandes reformas del sistema de seguridad social por parte del PPSOE. A saber:

1. Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Esta norma se dicta con el objetivo de “garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones” y con la finalidad de dar el “adecuado soporte normativo” a buena parte de los compromisos relativos a acción protectora incluidos en el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, UGT, CC.OO, y la patronal; afectó, sustancialmente, a incapacidad temporal, incapacidad permanente, jubilación y supervivencia. Aunque introdujo la pensión de viudedad para las parejas de hecho –no en condiciones de igualdad con respecto a las parejas de derecho-, puso restricciones al acceso a la pensión de viudedad y disminuyó la cuantía media de las pensiones de incapacidad permanente. Era la primera reforma de calado importante desde mediados de los noventa. Y no aventuraba nada bueno para el futuro.
2. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Lo que la anterior ley ya anunciaba se plasmó en esta nueva norma. Un ataque en toda regla contra la columna vertebral del sistema de protección de la jubilación en nuestro sistema. Se implanta los 67 años como edad ordinaria de jubilación, se ponen trabas a la jubilación parcial y anticipada, etc... Todo ello “debido precisamente al rápido incremento de la población de edad y de su esperanza de vida, así como por las dificultades existentes en la legislación de nuestro país para hacer frente a esos retos, que se han visto acentuados por la situación económica global, y que motivan la conveniencia de incorporar las correspondientes modificaciones en nuestro sistema”.
3. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Reforma la prestación de desempleo, reduciendo los porcentajes de la prestación a percibir, eliminando el subsidio para mayores de 45 años, elevando de 52 a 55 años el subsidio de desempleo para las personas de esa edad –también disminuye su cotización-, y dificulta el acceso a la renta mínima de inserción.

4. Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, en su Disposición adicional primera. Establece la suspensión de la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, relativos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial. El Gobierno Rajoy no se escondió, y anunció su pretensión: “acercar la edad real a la edad legal de jubilación”.
5. Y así llegamos, al día de hoy, en que el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo viene a establecer un sistema en el que la pensión anticipada cambia drásticamente el panorama de dicha institución, que a partir de ahora resultará anecdótica. Y, además, establece por primera vez en la historia, que el subsidio de desempleo para mayores de 55 años se vincule a la unidad familiar y no a los ingresos individuales. **Rajoy ya lo ha conseguido, ya tiene la cuadratura del círculo, desde ahora los mayores de 50 años que no tengan ni la posibilidad de acceder a un subsidio de desempleo ni a la jubilación anticipada, que serán la mayoría, son pasto del mercado, mano de obra necesitada y muy, muy barata.**

2. ANTES DEL ANÁLISIS, ALGUNA CRÍTICA PREVIA.

En primer lugar, la forma. ¿Por qué otra vez mediante Real Decreto Ley? ¿Donde está la extraordinaria y urgente necesidad en una norma que entrará en vigor totalmente en el 2027? ¿A qué o a quién teme el Sr. Rajoy Brey en el parlamento? Injustificable, nuevamente.

Segundo, los eufemismos. Denominar a la norma de forma que nos señale que pretende “favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo” es como pretender hacernos creer que un indigente pasa frío en la calle por la crudeza del invierno, y no por que es pobre y no tiene dónde vivir. Los trabajadores, los ciudadanos, dóciles sí estamos siendo, pero tontos, lo que se dice tontos, no lo somos. Su objetivo es evitar que la mayoría de los trabajadores puedan realizar jubilaciones anticipadas, y de paso, que no perciban subsidios de desempleo después de la prestación contributiva.

Tercero, la fotografía. Espeluznante. Soraya y Fátima sacando pecho en la rueda de prensa del día 15 de marzo, después de comentar, sólo en parte, el nuevo Real Decreto Ley, ocultando la parte más negativa del mismo. No es necesario señoras mías....si seguimos así, si Uds. destrozan el sistema público de protección social, solo nos quedará que Uds. cumplan con su “pon un pobre en tu mesa en Navidad” y que cuando tengamos necesidades –hambre a este paso-, recibamos su caridad.

3. Y, POR FIN, EL ANÁLISIS DEL R.D. LEY 5/2013.

Sencillo, comentaremos artículo por artículo cada uno de los preceptos de esta norma. No obstante, de una primera lectura de la exposición de motivos, queda clarísima la urgente y extrema necesidad de la reforma adoptada. Pero a mí me sigue quedando la duda, no sólo de la urgencia, sino lo que incluso peor, si realmente era necesario....

3.1. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Arts. 1 á 4

De aplicación a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, excepto al Régimen de clases pasivas del Estado, que se regirá por lo dispuesto en su normativa específica (regulado en la D.A. 2ª y 3ª).

Explícitamente señala que un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación (prohibición que ya venía establecida en el art. 165 LGSS).

Deja abierta la posibilidad de otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente. Entiendo que hace referencia la compatibilidad establecida tradicionalmente –de forma injusta, añadido- para los profesionales liberales como abogados, médicos y arquitectos, que pueden compatibilizar su jubilación con el ejercicio de su profesión.

Aunque señala que la pensión será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, recordemos que el art. 165.4 LGSS ya establecía que “el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social”.

Requisitos:

a) Solo es de aplicación a quien accede a la pensión de jubilación ordinaria, y no para quien se jubile anticipadamente: “El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 161.1.a) -65 ó 67 años- y en la disposición transitoria vigésima (Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado”.

b) Sólo para quien tenga derecho ha de ser el 100%, o sea, acreditar 37 años de cotización –o los años de la D.T. 20ª).

c) El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Cuántía de la pensión: Será equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial. Se aplican topes de pensión en proporción y se excluyen los complementos por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. Tiene derecho a la revalorización en proporción. Es pensionista a todos los efectos,

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Resumiendo, no derogando ni reduciendo la compatibilidad entre pensión y trabajo descrita en el art. 165 LGSS, ahora existen las siguientes posibilidades para compatibilizar aquellas dos situaciones. A saber:

- 1) Trabajos por cuenta ajena a tiempo parcial o completo, compatibles con la percepción de la pensión de jubilación al 50% si se accedió a esta última con la edad ordinaria de jubilación y el derecho a percibir el 100% de la base reguladora. Hay que tener en cuenta que el RD Ley 5/2013 también modifica el art. 166.1 LGSS estableciendo que “los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Este último supuesto sería la jubilación parcial “diferida”, supuesto diferente, ya que en este caso la compatibilidad de la pensión es con un trabajo a tiempo parcial, que deriva del que ya realizaba a tiempo completo el trabajador en la misma empresa, pero no vinculado a contrato de relevo.
- 2) Trabajos por cuenta ajena a tiempo parcial, compatibles con la percepción de la pensión de jubilación en porcentaje inverso a la jornada contratada, si se accedió a esta pensión de forma anticipada o sin el derecho a percibir el 100% de la base reguladora.
- 3) Trabajos por cuenta propia (no importa la jornada), compatibles con la percepción de la pensión de jubilación al 50% si se accedió a esta última con la edad ordinaria de jubilación y el derecho a percibir el 100% de la base reguladora.
- 4) Trabajos por cuenta propia (no importa la jornada) cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Se percibe el 100% de la pensión. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

3.2. Modificaciones en materia de jubilación en la Seguridad Social. Arts. 5 y 6

Aquí radica la modificación más importante efectuada por el RD Ley y que, como veremos, transforma la jubilación anticipada en una institución diferente a la que conocíamos hasta ahora, básicamente dificultando el acceso del trabajador y penalizando la pensión resultante. Establece dos modalidades distintas, coexistentes con la jubilación anticipada de los trabajadores mutualistas –lo que no implica que a estos últimos no se les pueda aplicar el nuevo régimen si les fuera más beneficioso-.

3.2.1. Coeficientes de reducción de la pensión máxima

El art. 163.3 LGSS sufre una nueva redacción con respecto a la redacción original de la Ley 27/2011, que hace referencia al coeficiente de reducción de la pensión máxima en caso de anticipación de la jubilación, pasando del 0,25 % al 0,50%.

La cuestión radica en que con la anterior legislación un trabajador con una base reguladora calculada en base a topes de cotización con un porcentaje inferior al 100% podía acceder a la pensión máxima. Un ejemplo: si la base reguladora es de 2.780 €/mes, y la pensión máxima para el 2013 de 2.548,12 €/mes, aunque anticipase la jubilación un año y tuviese una reducción del 6%, seguiría percibiendo la pensión máxima. Es decir, no tenía penalización real por la anticipación.

Ahora, en la misma situación descrita, el nuevo pensionista no podría percibir una pensión superior a la máxima (2.548,12) menos el 0,50% multiplicado por los trimestres que avance la jubilación (en el ejemplo, un año, con lo que se reduce en 50,96 €, resultado de 0,50%*4 trimestres), siendo la pensión mensual inferior, y concretamente de 2.497,17 €/mes. Y cuanto más años se avance la jubilación, mayor será la penalización.

3.2.2. Las nuevas modalidades de jubilación anticipada

Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 161 bis, estableciendo dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador –involuntaria o forzosa- y la que deriva de la voluntad del interesado –voluntaria-, para las cuales se exigen los siguientes requisitos:

A) **INVOLUNTARIA O FORZOSA.** Derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

a) Tener cumplida una edad que sea **inferior en cuatro años**, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) -65 ó 67 años- y en la disposición transitoria vigésima (Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización). No

se aplican los coeficientes reductores por actividad penosa o discapacidad. Por tanto, son dos colectivos distintos según la cotización

b) Encontrarse **inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses** inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar **un período mínimo de cotización efectiva de 33 años**, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

d) Que el **cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial** que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

b. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las letras a y b, para poder acceder a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, será necesario que éste acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado A), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

1º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

B) VOLUNTARIA. Respecto del acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado:

a) Tener cumplida una **edad que sea inferior en dos años**, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Acreditar un **período mínimo de cotización efectiva de 35 años**, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de **la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima** que correspondería al interesado

por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado B), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

Sin duda, varios son los puntos de crítica que merece la nueva regulación:

- Exigencia de largas carreras de cotización (33 y 35 años).
- Obligación del trabajador de demostrar que ha percibido la indemnización por despido objetivo o que impugnó el mismo – ¿y si se declaró improcedente no cabe realizar la jubilación anticipada forzosa?-. Entendemos que equivale a una situación de inferioridad del trabajador respecto al empresario que adopta la decisión extintiva, toda vez que el acceso a la jubilación anticipada condiciona la decisión de impugnar el despido.
- Coeficientes reductores “privilegiados” que dependen de carreras de cotización imposibles de realizar. Si alguien se jubila con 61 años, solo podrá acceder al coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se

acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses, es decir, si ha trabajado ininterrumpidamente desde los 16-17 años.

- En la práctica supone elevar la edad mínima para jubilarse a 63 años para la forzosa y a 65 para la voluntaria.
- La jubilación voluntaria exige alcanzar el importe de la pensión mínima de jubilación, por lo que difícilmente los perceptores del subsidio de mayores de 55 años podrán acceder a la pensión, quedando reservada para trabajadores en activo o los que tengan suscrito convenio especial, y quedando totalmente vedada para quien no perciba prestación alguna. Esta medida beneficia a los trabajadores con salarios elevados y/o acuerdos de extinción del contrato “privilegiados” –prejubilaciones-, y nuevamente discrimina a los trabajadores más humildes y menos cualificados.

3.2.3. Modificación en materia de jubilación parcial. Art.7

También la jubilación parcial sufre un cambio radical, ya apuntado en la Ley 27/2011, pero que condiciona su utilización a exclusivamente grandes empresas. Detallo algunas de las novedades:

- Posibilidad de realizar jubilación parcial “diferida”, entre un 25 y un 50% de jornada, una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, sin necesidad de contrato de relevo.
- El trabajador relevado ha de haber cotizado un mínimo de 33 años. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.
- Se incrementa progresivamente la edad para acceder la jubilación anticipada, desde los actuales 61 años hasta los 63 ó 65 años en 2027, según los años cotizados.
- Los mutualistas pueden acceder con 60 años.
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- La reducción de su jornada de estará comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- Ha de existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la

correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base de cotización.

- Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria (65 ó 67 años).
- Empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa. Se aplica de forma progresiva. Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, y por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

3.2.4. Normas transitorias en materia de pensión de jubilación

Se da nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en los siguientes términos:

«2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.»

La situación que resulta de esta nueva redacción de la DF 12ª es sumamente compleja. Intentaré esquematizar:

- 1) Se aplicará la “ley antigua” a las pensiones de jubilación que se causen antes de 01/01/2019 a quien:
 - extinguió el contrato de trabajo antes del 01/04/2013.
 - extinga el contrato después del 01/04/2013 y antes del 01/01/2019, pero trae su causa de ERE, convenio o acuerdo colectivo, concurso, declarados con anterioridad al 01/04/2013.
 - accedió a la jubilación parcial antes de 01/04/2013 o después, pero por acuerdos o convenios colectivos anteriores al 01/04/2013.
- 2) Se aplicará la “ley nueva” a quien accede a la jubilación a partir de 01/04/2013 y no se encuentra en ninguno de los supuestos del apartado 1).

Mi duda parte de la redacción original de la DF 12ª, en que no cabía duda que “la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley” era la que veníamos aplicando normalmente, es decir, cálculo con 15 años de cotización, coeficientes privilegiados del 7,5% al 6% -también para mutualistas-, acceso a jubilación anticipada con 61 años, etc...Ahora, vigente en algunos aspectos la Ley 27/2011 desde 01/01/2013 –por ejemplo, en cuanto a los años para el cálculo de la base reguladora-, a quien fue despedido antes del 02/08/2011 –y me atrevo a decir que antes del 01/01/2013- se le aplica la normativa anterior a la Ley 27/2011, pero, esta es mi reflexión: a quien extingue el contrato de trabajo entre el 01/01/2013 y antes del 01/04/2013 –o despido posterior pero que trae su causa de fecha anterior-, ¿se le aplica la normativa anterior a la Ley 27/2011?, ¿o se aplica la Ley 27/2011 sin las modificaciones del RD Ley 5/2013?.....

3.3. Modificación del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo. Art. 9

Sin mayores comentarios, la reforma de la jubilación parcial comporta la acomodación del contrato de trabajo a tiempo parcial a la nueva regulación.

3.4. Medidas para evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos. Art. 10

La ley 27/2011 ya establecía un sistema de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios. Ahora, cuando ya se han efectuado cientos de miles de despidos en nuestro país –más de 5.000.000 de personas en desempleo-, es cuando el Gobierno decide regular, de una forma compleja, un mecanismo de compensación para que las empresas que despidan masivamente a trabajadores mayores de 50 años sean penalizadas. No voy a analizar el mecanismo, largo, complejo y seguro que será objeto de discusión por los grandes despachos de abogados de empresas de este país –que seguro encontrarán mil argumentos para no abonar cuantía alguna o para que sea lo menor posible-, pero sí voy a discutir dos cuestiones. A saber:

- 1) Para que sea de aplicación la medida es necesario “que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa”. Pues bien, como ya anuncia el encabezado del capítulo en cuestión, supone una DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD, con lo que los despidos deberían ser declarados radicalmente NULOS.
- 2) Si se aplica a empresas que despiden teniendo “BENEFICIOS en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo”, lo que debería hacer el gobierno es IMPEDIR Y EVITAR QUE SE PRODUZCAN LOS DESPIDOS.

3.5. Disposiciones adicionales

Primera. Mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo

Para que pueda aplicarse la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo que regula este RD Ley es preciso que la empresa mantenga empleo estable durante el mismo y que no se hayan producido en los 6 meses anteriores despidos calificados como improcedentes.

Segunda. Nuevo régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas

Efectúa una nueva redacción del artículo 33 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, en que declara que las pensiones de jubilación o retiro serán incompatibles con el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público por parte de sus titulares, y con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que de lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social.

No obstante, equipara este colectivo a los beneficiarios de cualquier régimen de seguridad social y establece que sí será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que de lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, si la edad de acceso a la pensión de jubilación o retiro es la establecida como edad de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos y si el porcentaje aplicable al haber regulador a efectos de determinar la cuantía de la pensión debe ser del cien por cien. La prestación de jubilación que se percibirá será del 50%.

Y para quien perciba pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio, se podrá compatibilizar el percibo de la pensión con el desempeño de dicha actividad siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado. En este caso, y mientras dure dicha situación, el importe de la pensión reconocida, se reducirá al 75 por ciento de la correspondiente cuantía, si se acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o al 55 por ciento, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios al momento de su jubilación o retiro.

Tercera. Aplicación del nuevo régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas

El régimen de compatibilidades de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas regulado en la disposición adicional segunda será de aplicación a las pensiones que se causen o hayan causado a partir de 1 de enero de 2009, sin perjuicio de que los efectos económicos no podrán ser, en ningún caso, anteriores a la fecha de entrada en vigor de la presente norma.

Las pensiones de jubilación o retiro causadas con anterioridad a 1 de enero de 2009 mantendrán el régimen de incompatibilidades que les venía siendo de aplicación.

Cuarta. Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la jubilación anticipada

“Cree el ladrón que todos son de su condición“, y por eso el Gobierno refuerza la actuación de Inspección de Trabajo para que el mismo colabore con las entidades gestoras para comprobar que son ciertas las causas que dan lugar al “cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador” que permite acceder a la jubilación anticipada.

Quinta. Informe sobre la Recomendación 16.ª del Pacto de Toledo

A vueltas otra vez con la previsión social complementaria –privatizar las pensiones, que es lo que pretende el PPSOE-, se estudiará la posibilidad de rescate de las aportaciones realizadas a planes y fondos de pensiones del jubilado que compatibilice pensión y trabajo.

Sexta. Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas

Si en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto- ley las Comunidades Autónomas no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma.

Séptima. Informe previo de las entidades, participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, y de los entes, organismos y entidades del sector público estatal

Pues sólo faltaría!!! Estas entidades deben informar a la Administración de cualquier intento de despido colectivo.....Mucho me temo que en el proceso de reestructuración las extinciones de contratos va a ser masiva.

Octava. Políticas activas de empleo para mayores de 55 años.

No tienen vergüenza!!! Dejan sin subsidio a los mayores de 55 años, pero los califican como colectivo preferente para las acciones y medidas de políticas activas de empleo del SPEE-INEM. Gracias Sr. Rajoy y Sra. Ibáñez, los desempleados sin subsidio no saben como agradecer tanta comprensión y delicadeza por su parte....

Novena. Creación de un comité de expertos para el estudio del Factor de Sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social

¿Qué se apuestan a que los expertos –que deben ganar 10 veces el SMI y con derecho a pensión máxima y plan de pensiones individual- deciden que deben reducirse la cuantía de las pensiones?

3.6. Disposición transitoria única. Subsidio por desempleo para mayores de 55 años

Sin duda, una de las decisiones más injustas y duras de este RD Ley. A partir de ahora el requisito de ausencia de ingresos o carencia de rentas –no superar alrededor de 490 € mensuales-, deja de hacer referencia expresa al beneficiario y pasa a determinarse en unidad familiar. A título de ejemplo, si el beneficiario no percibe renta alguna, pero su cónyuge 1.000 € brutos mensuales, NO TENDRÁ DERECHO A PERCIBIR EL SUBSIDIO. Tampoco nos parece admisible que se aplique a nuevos perceptores del subsidio, manteniéndose el derecho de los anteriores a este RD Ley, como si la necesidad de los nuevos fuese inferior. *“A los titulares del derecho al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuyo nacimiento del derecho se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, les será de aplicación la normativa sobre el requisito de carencia de rentas vigente en ese momento durante toda la duración del subsidio, siendo de aplicación lo previsto en el apartado uno de la disposición final primera de este real decreto-ley a aquellas solicitudes cuyo nacimiento del derecho al subsidio se inicie a partir de la fecha de su entrada en vigor”.*

Lo decíamos al inicio, pero quiero volver a insistir: esto supone la cuadratura del círculo, o la doble tenaza. Trabajador, en paro, mayor de 50 años, sin derecho a subsidio de desempleo ni a jubilación anticipada = mano de obra barata, muy barata, y muy desesperada, quizás dispuesta a trabajar no ya solo por un mísero sueldo –la necesidad aprieta-, sino incapaz de reivindicar un solo derecho laboral. El Sr. Roig –sí, sí, el de Mercadona- dijo que deberíamos adoptar el modelo chino de relaciones laborales....pues en eso estamos....

3.7. Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley, y de manera específica los apartados 1 y 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 29/2012, -las que suspendieron la entrada en vigor de la jubilación parcial y anticipada de la Ley 27/2011- y el apartado 3 del artículo 7 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril –que regulaba el acceso del mayor de 52 años al subsidio de desempleo-.

3.8. Disposiciones finales

Primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Entre otros preceptos se modifica el número 3 del apartado 1 del artículo 215, añadiendo un tercer párrafo, con la siguiente redacción –en sede de requisitos del subsidio para mayores de 55 años-:

«Además, aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos establecidos en este artículo, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.»

Se modifica el art. 229 para permitir que el SPEE pueda comprobar, si el despido lo fue en virtud de las letras c), d) y e) del apartado 1 del artículo 208, la acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente. También le faculta para suspender la prestación y para recabar el auxilio de Inspección de Trabajo.

Y, a vueltas con el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas a efecto de las prestaciones, se vuelve a modificar la Disposición adicional trigésima novena, reforzando la obligación aunque se trate de cómputo recíproco, el mecanismo de invitación al pago, la posibilidad de suspender el pago, etc...

Se introduce una nueva disposición adicional, la sexagésima cuarta, referente a la aplicación de la jubilación parcial a los socios de las cooperativas.

Segunda. Modificación del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social

Básicamente hace referencia a que los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y computados conforme a lo establecido en el artículo 50 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuando los mismos excedan de 7.063,07 euros al año.

Tercera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

Se añade un nuevo apartado 18 en el artículo 8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción: «18. No presentar, en tiempo y forma, ante la Autoridad laboral competente el certificado a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como presentar información que resulte falsa o inexacta.».

Está claro, el gobierno se piensa que, para jubilarnos anticipadamente, lo vamos a practicar el engaño....precisamente ellos.....

Cuarta. Modificación del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

Se establece un nuevo plazo para que los “becarios” puedan volver a cotizar por aquellos períodos de formación...y trabajo.

Quinta. Modificación del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social

Los apartados 1 y 3 del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización,

adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, sufren una nueva redacción para ampliar el plazo en que pueden registrarse los ERE'S, convenio o acuerdos colectivos que pueden influir en jubilaciones anticipadas o parciales. Límite: 15/04/2013.

Sexta. Modificación del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Sin comentarios.

Séptima. Modificación del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años

Sin comentarios.

Octava. Modificación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Se suprime la disposición adicional primera del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

Novena. Modificación de disposiciones reglamentarias

Sin comentarios.

Décima. Título competencial

Sin comentarios.

Undécima. Facultades de desarrollo

Sin comentarios.

Duodécima. Entrada en vigor

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Por tanto, el 16/03/2013.

JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

Edad hasta DOS años antes que la edad de jubilación legal.

Cotización mínima 35 años

Acceso

La pensión que resulte tiene que superar a la pensión mínima.
Pueden acceder todos los trabajadores de todos los regímenes.

Coefficientes

2% por trimestre menos de 38 años y 6 meses cotizados
1.875% por trimestre 38 años y 6 meses- menos 41 años y 6 meses
1.700% por trimestre 41 años y 6 meses-menos 44 años y 6 meses
1.625% por trimestre igual o más de 44 años y 6 meses

		ANTICIPADA		ORDINARIA				ANTICIPADA		ORDINARIA	
		años cotizados	años	meses	años	meses		años cotizados	años	años	
2013	<	35 años y 3 meses	63	1	65	1	>	35 años y 3 meses	63	65	
2014	<	35 años y 6 meses	63	2	65	2	>	35 años y 6 meses	63	65	
2015	<	35 años y 9 meses	63	3	65	3	>	35 años y 9 meses	63	65	
2013	<	36 años	63	4	65	4	>	36 años	63	65	
2017	<	36 años y 3 meses	63	5	65	5	>	36 años y 3 meses	63	65	
2018	<	36 años y 6 meses	63	6	65	6	>	36 años y 6 meses	63	65	
2019	<	36 años y 9 meses	63	8	65	8	>	36 años y 9 meses	63	65	
2020	<	37 años	63	10	65	10	>	37 años	63	65	
2021	<	37 años y 3 meses	64	0	66	0	>	37 años y 3 meses	63	65	
2022	<	37 años y 6 meses	64	2	66	2	>	37 años y 6 meses	63	65	
2023	<	37 años y 9 meses	64	4	66	4	>	37 años y 9 meses	63	65	
2024	<	38 años	64	6	66	6	>	38 años	63	65	
2025	<	38 años y 3 meses	64	8	66	8	>	38 años y 3 meses	63	65	
2026	<	38 años y 6 meses	64	10	66	10	>	38 años y 6 meses	63	65	
2027	<	38 años y 9 meses	65	0	67	0	>	38 años y 9 meses	63	65	

JUBILACIÓN ANTICIPADA FORZOSA

Edad hasta CUATRO años antes que la edad de jubilación legal.

Cotización mínima 33 años

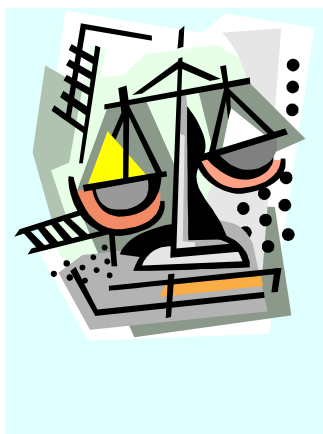
Acceso

Ser demandante de empleo al menos 6 meses antes (por despido colectivo y despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; por resolución judicial conforme a la Ley concursal; por fuerza mayor; por muerte o jubilación del empresario y por violencia de género)

Coefficientes

1.875% por trimestre menos de 38 años y 6 meses cotizados
1.750% por trimestre 38 años y 6 meses- menos 41 años y 6 meses
1.625% por trimestre 41 años y 6 meses-menos 44 años y 6 meses
1.500% por trimestre igual o más de 44 años y 6 meses

		ANTICIPADA		ORDINARIA				ANTICIPADA		ORDINARIA	
		años cotizados	años	meses	años	meses		años cotizados	años	años	
2013	<	35 años y 3 meses	61	1	65	1	>	35 años y 3 meses	61	65	
2014	<	35 años y 6 meses	61	2	65	2	>	35 años y 6 meses	61	65	
2015	<	35 años y 9 meses	61	3	65	3	>	35 años y 9 meses	61	65	
2013	<	36 años	61	4	65	4	>	36 años	61	65	
2017	<	36 años y 3 meses	61	5	65	5	>	36 años y 3 meses	61	65	
2018	<	36 años y 6 meses	61	6	65	6	>	36 años y 6 meses	61	65	
2019	<	36 años y 9 meses	61	8	65	8	>	36 años y 9 meses	61	65	
2020	<	37 años	61	10	65	10	>	37 años	61	65	
2021	<	37 años y 3 meses	62	0	66	0	>	37 años y 3 meses	61	65	
2022	<	37 años y 6 meses	62	2	66	2	>	37 años y 6 meses	61	65	
2023	<	37 años y 9 meses	62	4	66	4	>	37 años y 9 meses	61	65	
2024	<	38 años	62	6	66	6	>	38 años	61	65	
2025	<	38 años y 3 meses	62	8	66	8	>	38 años y 3 meses	61	65	
2026	<	38 años y 6 meses	62	10	66	10	>	38 años y 6 meses	61	65	
2027	<	38 años y 9 meses	63	0	67	0	>	38 años y 9 meses	61	65	



Jurisdicción SOCIAL

REVISTA ON-LINE DE LA
COMISIÓN DE LO
SOCIAL DE

JUECES *para la* DEMOCRACIA

NÚMERO 130

MARZO 2013

RESÚMENES NORMATIVOS

REAL DECRETO-LEY 5/2013, DE 15 DE MARZO, DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTINUIDAD DE LA VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD Y PROMOVER EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO (BOE DE 16 DE MARZO) CUADRO RESUMEN COMPARATIVO

1. COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y TRABAJO

A) REGULACIÓN APLICABLE A TODOS LOS RÉGIMENES SALVO CLASES PASIVAS

ÁMBITO DE APLICACIÓN: APLICACIÓN A TODOS LOS RÉGIMENES SALVO CLASES PASIVAS	Artículo 1. Ámbito de aplicación. 1. Lo dispuesto en este capítulo será aplicable a <u>todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, excepto al Régimen de clases pasivas del Estado, que se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.</u> <u>El desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.</u> 2. La modalidad de jubilación regulada en este capítulo se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente
REQUISITOS - HABER CUMPLIDO LA EDAD DE JUBILACIÓN –NO ANTICIPADA- EN EL MOMENTO	Artículo 2. Requisitos. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 165 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:

DE ACCESO - EL PORCENTAJE DE LA PENSIÓN HA DE SER DEL 100 % - CONTRATO A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL	a) <u>El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.</u> b) <u>El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por 100.</u> c) <u>El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.</u>
CUANTÍA DE LA PENSIÓN: - 50 % DEL IMPORTE DEL RECONOCIMIENT- O INICIAL, SIN MÍNIMOS	Artículo 3. Cuantía de la pensión. 1. <u>La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.</u> La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por 100. 2. <u>El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.</u> 3. <u>El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.</u> 4. <u>Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación</u>
COTIZACIÓN: - SÓLO A IT Y CONTINGENCIA S PROFESIONALE S + COTIZACIÓN “DE SOLIDARIDAD” DEL 8 %	Artículo 4. Cotización. <u>Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, compatible con la pensión de jubilación, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 6 por 100 y del trabajador el 2 por 100</u>
RÉGIMEN DE OBLIGACIONES DE LA EMPRESA QUE CONTRATA A UN TRABAJADOR JUBILADO	Disposición adicional primera. Mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo. <u>Las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación conforme a lo dispuesto en el capítulo I no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.</u> <u>Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes su inicio. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio.</u> <u>No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas</u>

	<u>objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato</u>	
IMPACTO DE LA MEDIDA SOBRE FONDOS Y PLANES DE PENSIONES	Disposición adicional quinta. Informe sobre la Recomendación 16.^a del Pacto de Toledo. El Gobierno, en el marco del informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España, previsto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, realizará las propuestas oportunas <u>para proceder a regular la posibilidad del rescate de las aportaciones realizadas a planes y fondos de pensiones</u> , regulados en el Real Decreto Legislativo 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, <u>una vez se alcance la edad legal de jubilación del partícipe, aun cuando se compatibilice el disfrute de la pensión de jubilación del Sistema de la Seguridad Social con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia en los términos definidos en el capítulo primero de este decreto-ley</u>	
NOTA: EL RDL 5/2013 NADA DICE SOBRE LA VIGENTE JUBILACIÓN FLEXIBLE INDIRECTAMENTE RECONOCIDA EN EL ART. 165.1 LGSS TRAS LA LEY 35/2001 Y LOS ARTÍCULOS 4 A 9 DEL RD 1132/2002, AUNQUE LA NUEVA REGULACIÓN Y DICHA FIGURA GUARDAN OBVIAS SIMILITUDES CUANDO EL CONTRATO DE TRABAJO POSTERIOR ES A TIEMPO PARCIAL		
B) RÉGIMEN APLICABLE A CLASES PASIVAS		
MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 670/1987, DE 30 DE ABRIL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Artículo 33. Incompatibilidades (D. A. 2ª RDL): MODIFICACIÓN ÍNTEGRA: - AMPLIACIÓN A FUNCIONES DE ALTO CARGO - EQUIPARACIÓN CON LA NUEVA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN COMPATIBLE CON TRABAJO EN EL RESTO DE RÉGIMENES	1. Las pensiones de jubilación o retiro, a que se refiere este Capítulo, serán incompatibles con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público por parte de sus titulares, entendido éste de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y aplicándose, a este efecto, las excepciones contempladas en la disposición adicional novena de dicha Ley y, en el caso de que no se perciban retribuciones periódicas por el desempeño de cargos electivos como miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales, las previstas en el artículo 5 de la misma. 2. Asimismo, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro será incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o	1. Las pensiones de jubilación o retiro, a que se refiere este Capítulo, serán incompatibles con el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público por parte de sus titulares, entendido éste de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y aplicándose, a este efecto, las excepciones contempladas en la disposición adicional novena de dicha Ley y, en el caso de que no se perciban retribuciones periódicas por el desempeño de cargos electivos como miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales, las previstas en el artículo 5 de la misma. 2. Asimismo, con carácter general , el percibo de las pensiones de jubilación o retiro será incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que de

	ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social.	lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro, en el supuesto contemplado en la letra a) del artículo 28.2 del presente texto refundido, será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que de lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, en los siguientes términos: a) La edad de acceso a la pensión de jubilación o retiro debe ser, al menos, la establecida como edad de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos. b) El porcentaje aplicable al haber regulador a efectos de determinar la cuantía de la pensión debe ser del cien por cien. En caso de desempeñar una actividad compatible, la cuantía de la pensión será equivalente al cincuenta por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o el que el pensionista esté percibiendo en la fecha de inicio de la actividad, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, que no se podrá percibir durante el tiempo en que se compatibilice pensión y actividad. La pensión se revalorizará en su integridad, en los términos establecidos para las pensiones del Régimen de Clases Pasivas. No obstante, en tanto se desempeñe el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un cincuenta por ciento. 3. El percibo de las pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad será incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que de lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social. No obstante, en los términos que reglamentariamente se determine,
--	---	---

	No obstante, en los términos que reglamentariamente se determine, en los supuestos de pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio, se podrá compatibilizar el percibo de la pensión con el desempeño de dicha actividad siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado. En este caso, y mientras dure dicha situación, el importe de la pensión reconocida, se reducirá al 75 por 100 de la correspondiente cuantía, si se acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o al 55 por 100, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios al momento de su jubilación o retiro. 3. La percepción de las pensiones afectadas por las incompatibilidades señaladas en los apartados anteriores quedará en suspenso por meses completos, desde el día primero del mes siguiente al inicio de la actividad que determina la incompatibilidad hasta el último día del mes en que se finalice, sin que ello afecte a los incrementos que deban experimentar tales pensiones, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de este texto. Como excepción a los efectos de la suspensión señalados en el párrafo anterior, si la actividad incompatible se inicia el día primero de un mes la suspensión del abono procederá desde el día primero del mes en que se realice la actividad incompatible. 4. La situación económica de los perceptores de pensiones de	en los supuestos de pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio, se podrá compatibilizar el percibo de la pensión con el desempeño de dicha actividad siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado. En este caso, y mientras dure dicha situación, el importe de la pensión reconocida, se reducirá al 75 por ciento de la correspondiente cuantía, si se acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o al 55 por ciento, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios al momento de su jubilación o retiro. 4. La percepción de las pensiones afectadas por las incompatibilidades señaladas en los apartados anteriores quedará en suspenso por meses completos, desde el día primero del mes siguiente al inicio de la actividad que determina la incompatibilidad hasta el último día del mes en que se finalice, sin que ello afecte a los incrementos que deban experimentar tales pensiones, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de este texto. Como excepción a los efectos de la suspensión señalados en el párrafo anterior, si la actividad incompatible se inicia el día primero de un mes la suspensión del abono procederá desde el día primero del mes en que se realice la actividad incompatible. En el supuesto regulado en el precedente apartado 2, tanto la reducción como el restablecimiento del importe íntegro de la pensión se llevará a cabo por meses completos, con los efectos señalados en los párrafos anteriores. 5. La situación económica de los perceptores de pensiones de jubilación o retiro se revisará de oficio, con la periodicidad que reglamentariamente se determine, a efectos de la aplicación de las normas anteriores, sin perjuicio de las revisiones que procedan a instancia del interesado
--	---	---

	jubilación o retiro se revisará de oficio, con la periodicidad que reglamentariamente se determine, a efectos de la aplicación de las normas anteriores, sin perjuicio de las revisiones que procedan a instancia del interesado	
ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN	Disposición adicional tercera. Aplicación del nuevo régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas. El régimen de compatibilidades de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas regulado en la disposición adicional segunda será de aplicación a las pensiones que se causen o hayan causado a partir de 1 de enero de 2009, sin perjuicio de que los efectos económicos no podrán ser, en ningún caso, anteriores a la fecha de entrada en vigor de la presente norma. Las pensiones de jubilación o retiro causadas con anterioridad a 1 de enero de 2009 mantendrán el régimen de incompatibilidades que les venía siendo de aplicación	
2. JUBILACIÓN ANTICIPADA		
MODIFICACIONES DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Artículo 4. Jubilación (art. 5 del RDL): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 3 Y ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 4 DEL APARTADO 5 (modificando el art. 163 LGSS): - NUEVO RÉGIMEN DE COEFICIENTES REDUCTORES POR EDAD: LA REDUCCIÓN DEL TOPE MÁXIMO DE 0.25 % TRIMESTRAL PASA AL 0,50 & - EXCEPCIONES: MUTUALISTAS Y JUBILACIONES ANTICIPADAS POR TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS E INSALUBRES	Cinco. Se da nueva redacción al artículo 163, en los siguientes términos: «Artículo 163. Cuantía de la pensión. (...) 3. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.»	Cinco. Se da nueva redacción al artículo 163, en los siguientes términos: «Artículo 163. Cuantía de la pensión. (...) 3. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. 4. El coeficiente del 0,50 por 100 a que se refiere el apartado anterior no será de aplicación en los siguientes supuestos: a) Cuando se trate de jubilaciones causadas al amparo de lo establecido en la norma 2.ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera. b) En los casos de jubilaciones anticipadas conforme a las previsiones del apartado 1 del artículo 161 bis, en relación con los

		<u>grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o se refieran a personas con discapacidad.»</u>
NOTA: La Disposición Adicional primera. Dos del RDL 29/2012 había suspendido por tres meses la aplicación del art. 163.3 LGSS tras la Ley 27/2011. Ahora la Disposición derogatoria única declara derogado dicho precepto		
Artículo 5. Jubilación anticipada (art. 6 del RDL): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1 (modificando el art. 161 LGSS): - LA EDAD MÍNIMA PASA DE LOS 61 O 63 AÑOS A LOS 4 O 2 AÑOS ANTERIORES A LA EDAD DE JUBILACIÓN - REFERENCIA A LA DT VIGÉSIMA (período transitorio de retraso de la edad de jubilación) - DESAPARECE LA REFERENCIA A PERÍODO COTIZADO DURANTE EL SERVICIO MILITAR O PSS, AUNQUE CON EFECTOS EN CUANTO AL PERÍODO DE REFERENCIA - AMPLIACIÓN DEL SUPUESTO CAUSANTE A LOS CASOS DE EXTINCIÓN CONTRACTUAL POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS O “REESTRUCTURACIÓN” EMPRESARIAL - EN EL CASO DE DESPIDO COLECTIVO U OBJETIVO EL	Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: Uno. Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 161 bis, en los siguientes términos: «2. Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado, para las cuales se exigen los siguientes requisitos: A) Respecto de la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. a) Tener cumplidos los 61 años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior. b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación. c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente	Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: Uno. Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 161 bis, en los siguientes términos: «2. Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado, para las cuales se exigen los siguientes requisitos: A) Respecto de la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior. b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación. c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de

TRABAJADOR DEBE HABER PERCIBIDO –Y DEBE ACREDITARLO- LA INDEMNIZACIÓN LEGAL - NUEVA REGULACIÓN – MÁS LIMITATIVA- DE LOS PORCENTAJES DE REDUCCIÓN POR EDAD - EN EL CASO DE JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA SE INCREMENTA EL PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN: DE 33 A 35 AÑOS	la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes: a. El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. b. El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante. e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor. La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a	reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes: a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. b. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante. e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos contemplados en las letras a y b, para poder acceder a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, será necesario que éste acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva. El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente. La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada. En los casos de acceso a la
--	--	---

	esta modalidad de jubilación anticipada. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado A), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más. A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda. Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo. B) Respecto del acceso anticipado a la jubilación por voluntad del	jubilación anticipada a que se refiere este apartado A), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado: 1º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses. 2º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses. 3º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses. 4º. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses. A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima. Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo. B) Respecto del acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado: a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, sin que a estos efectos
--	--	---

	interesado: a) Tener cumplidos los 63 años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior. b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado B), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre, para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.	resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior. b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado B), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado: 1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses. 2º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses. 3º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses. 4º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.
--	--	---

	A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda. Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.»	A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima. Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.»
NOTA: La Disposición Adicional primera. Uno del RDL 29/2012 había suspendido por tres meses la aplicación del apartado 1 del artículo 5 de la Ley 27/2011. Ahora la Disposición derogatoria única declara derogado dicho precepto		
COLABORACIÓN DE LA ITSS	Disposición adicional cuarta. Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la jubilación anticipada. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestará su colaboración y apoyo a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, a efectos de comprobar que el acceso a la modalidad de jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, a que se refiere el apartado 2.A) del artículo 161 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, <u>se produce conforme a los requisitos exigidos en el mismo, procediéndose en caso de infracción de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 23.1.c) y e) y 26. 1 y 3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En estos supuestos, la graduación de las sanciones correspondientes a las infracciones muy graves tipificadas en las letras c) y e) del artículo 23.1 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la citada norma. En este sentido, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará criterios de aplicación uniforme que garanticen el debido reproche administrativo a las actuaciones de naturaleza fraudulenta.</u> La Inspección de Trabajo y Seguridad Social extremará, <u>en particular, los controles sobre los supuestos en fraude de ley relativos a los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como la extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.</u> La colaboración alcanzará a la inclusión en el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con los Planes anuales de objetivos acordados con las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, de una planificación específica dirigida a prevenir y reprimir los supuestos de simulación de la relación laboral, altas ficticias y connivencia para el acceso indebido a la jubilación	

	anticipada, estableciendo para ello las acciones a realizar y los objetivos a conseguir, así como las medidas necesarias para facilitar su cumplimiento. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará criterios de aplicación uniforme que permitan a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizar actuaciones de control ante posibles supuestos de fraude en el acceso indebido a la jubilación anticipada	
3. JUBILACIÓN PARCIAL		
A) NUEVA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL		
MODIFICACIONES DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Artículo 6. Jubilación parcial (art. 7 del RDL): MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 1 Y 3 (en relación al art. 166 y DT 12ª LGSS): - EN EL CASO DE JUBILACIÓN PARCIAL SIN CONTRATO DE RELEVO SE REDUCE DEL 75 AL 50 % EL PERÍODO DE REDUCCIÓN DE JORNADA - LA EDAD MÍNIMA DE ACCESO PASA DE SER FIJA A REGULARSE MEDIANTE UNA ESCALA HASTA EL 2027(CON EXCLUSIÓN DE MUTUALISTAS) - REDUCCIÓN DE LOS PORCENTAJES DE JORNADA - DESAPARECE EL REQUISITO DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA - SE INCREMENTA EL PERÍODO MÍIMO DE COTIZACIÓN (DE 30 A 33 AÑOS), CON INTEGRACIÓN DEL PERÍODO	Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: Uno. Se da nueva redacción al apartado 1 y a las letras e) y f) del apartado 2 y se añade una nueva letra g) en dicho apartado 2 del artículo 166, en los siguientes términos: «1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere la letra a), apartado 1, del artículo 161 y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 75 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.» <u>NOTA: LOS APARTADOS a) A d) DEL APARTADO 2 NO FUERON MODIFICADOS POR LA LEY 27/2011, PERO SÍ LO HACE EL RDL 5/2013. EL REDACTADO ANTERIOR ERA EL SIGUIENTE:</u> 2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos: a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la	Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: «Uno. Se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 del artículo 166, en los siguientes términos: 1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. 2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos: a) Haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se

DE SERVICIO MILITAR O PSS - PERÍODO MÍNIMO DEL CONTRATO DE RELEVO EN EL CASO QUE EL VÍNCULO SEA INDEFINIDO - RÉGIMEN DE RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES EN EL CASO DE EXTINCIÓN ANTE TEMPUS DEL CONTRATO DE RELEVO - INCREMENTO DE LA BASE DE COTIZACIÓN DEL JUBILADO PARCIAL	norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.	tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. <table> <tr> <th data-bbox="928 309 1062 591">Año del hecho causante</th><th data-bbox="1062 309 1262 591">Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante</th><th data-bbox="1262 309 1383 591">Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante</th></tr> <tr> <td data-bbox="928 591 1062 719">2013</td><td data-bbox="1062 591 1262 719">61 y 61 y 1 meses</td><td data-bbox="1262 591 1383 719">33 años y 3 meses o más 61 y 2 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 719 1062 846">2014</td><td data-bbox="1062 719 1262 846">61 y 61 y 2 meses</td><td data-bbox="1262 719 1383 846">33 años y 6 meses o más 61 y 4 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 846 1062 974">2015</td><td data-bbox="1062 846 1262 974">61 y 61 y 3 meses</td><td data-bbox="1262 846 1383 974">33 años y 9 meses o más 61 y 6 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 974 1062 1102">2016</td><td data-bbox="1062 974 1262 1102">61 y 61 y 4 meses</td><td data-bbox="1262 974 1383 1102">34 años o más 61 y 8 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 1102 1062 1229">2017</td><td data-bbox="1062 1102 1262 1229">61 y 61 y 5 meses</td><td data-bbox="1262 1102 1383 1229">34 años y 3 meses o más 61 y 10 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 1229 1062 1357">2018</td><td data-bbox="1062 1229 1262 1357">61 y 61 y 6 meses</td><td data-bbox="1262 1229 1383 1357">34 años y 6 meses o más 62 años</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 1357 1062 1485">2019</td><td data-bbox="1062 1357 1262 1485">61 y 61 y 8 meses</td><td data-bbox="1262 1357 1383 1485">34 años y 9 meses o más 62 y 4 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 1485 1062 1612">2020</td><td data-bbox="1062 1485 1262 1612">61 y 61 y 10 meses</td><td data-bbox="1262 1485 1383 1612">35 años o más 62 y 8 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 1612 1062 1740">2021</td><td data-bbox="1062 1612 1262 1740">62 años</td><td data-bbox="1262 1612 1383 1740">35 años y 3 meses o más 63 años</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 1740 1062 1868">2022</td><td data-bbox="1062 1740 1262 1868">62 y 62 y 2 meses</td><td data-bbox="1262 1740 1383 1868">35 años y 6 meses o más 63 y 4 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 1868 1062 1995">2023</td><td data-bbox="1062 1868 1262 1995">62 y 62 y 4 meses</td><td data-bbox="1262 1868 1383 1995">35 años y 9 meses o más 63 y 8 meses</td></tr> <tr> <td data-bbox="928 1995 1062 2045">2024</td><td data-bbox="1062 1995 1262 2045">62 y 62 y 6 meses</td><td data-bbox="1262 1995 1383 2045">36 años o más 64 años</td></tr> </table>	Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante	2013	61 y 61 y 1 meses	33 años y 3 meses o más 61 y 2 meses	2014	61 y 61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más 61 y 4 meses	2015	61 y 61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más 61 y 6 meses	2016	61 y 61 y 4 meses	34 años o más 61 y 8 meses	2017	61 y 61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más 61 y 10 meses	2018	61 y 61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más 62 años	2019	61 y 61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más 62 y 4 meses	2020	61 y 61 y 10 meses	35 años o más 62 y 8 meses	2021	62 años	35 años y 3 meses o más 63 años	2022	62 y 62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más 63 y 4 meses	2023	62 y 62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más 63 y 8 meses	2024	62 y 62 y 6 meses	36 años o más 64 años
Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante																																							
2013	61 y 61 y 1 meses	33 años y 3 meses o más 61 y 2 meses																																							
2014	61 y 61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más 61 y 4 meses																																							
2015	61 y 61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más 61 y 6 meses																																							
2016	61 y 61 y 4 meses	34 años o más 61 y 8 meses																																							
2017	61 y 61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más 61 y 10 meses																																							
2018	61 y 61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más 62 años																																							
2019	61 y 61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más 62 y 4 meses																																							
2020	61 y 61 y 10 meses	35 años o más 62 y 8 meses																																							
2021	62 años	35 años y 3 meses o más 63 años																																							
2022	62 y 62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más 63 y 4 meses																																							
2023	62 y 62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más 63 y 8 meses																																							
2024	62 y 62 y 6 meses	36 años o más 64 años																																							

		<table><tr><td>2025</td><td>62 y 62 y 8 meses</td><td>36 años y 3 meses o más</td><td>64 y 4 meses</td></tr><tr><td>2026</td><td>62 y 62 y 10 meses</td><td>36 años y 3 meses o más</td><td>64 y 8 meses</td></tr><tr><td>2027 y siguientes</td><td>63 años</td><td>36 años y 6 meses</td><td>65 años</td></tr></table>	2025	62 y 62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses	2026	62 y 62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses	2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años
2025	62 y 62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses											
2026	62 y 62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses											
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años											
	b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo. c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, o del 85	La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2.ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados. b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo. c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte												

	por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d). Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. En el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental, el período de cotización exigido será de 25 años e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.» «f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad a que se refiere la letra a), apartado 1, del artículo 161.»	proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años. e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima. En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial. g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c),
--	--	--

	«g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.» (...) Tres. Se añade una nueva disposición transitoria, la vigésima segunda, con la siguiente redacción: «Disposición transitoria vigésima segunda. Normas transitorias sobre jubilación parcial. 1. La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el apartado 1 y la letra f) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de esta Ley. 2. La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere la letra g) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala: a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 30 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa. b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización	durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.» (...) «Tres. Se añade una nueva disposición transitoria, la vigésima segunda, con la siguiente redacción: «Disposición transitoria vigésima segunda. Normas transitorias sobre jubilación parcial. 1. La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el apartado 1 y la letra f) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de esta Ley. 2. La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere la letra g) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala: a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa. b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa. c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.»
--	---	--

	que le hubiera correspondido a jornada completa. En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.»	
NOTA: La Disposición Adicional primera. Uno del RDL 29/2012 había suspendido por tres meses la aplicación de los apartados 1 y 3 del artículo 6 de la Ley 27/2011. Ahora la Disposición derogatoria única declara derogado dicho precepto		
MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
<u>Disposición Adicional Octava. Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales (D. F. 1ª Tres del RDL): ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 6:</u> - EXCLUSIÓN DE LA COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO Y DE LA ESCALA TEMPORAL DE LA JUBILACIÓN PARCIAL DE LOS MUTUALISTAS DEL MONTEPÍO MARÍTIMO NACIONAL	- - - -	6. No obstante lo indicado en los apartados precedentes, lo dispuesto en el artículo 166.3 y la escala de edades incluida en el artículo 166.2 a) no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2.ª de la disposición transitoria tercera del Decreto 1867/1970, de 9 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 116/1969, de 30 de diciembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar
<u>NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXAGÉSIMA CUARTA (D. F. 1ª Cinco del RDL):</u> - JUBILACIÓN PARCIAL DE SOCIOS DE COOPERATIVAS (¿Contrato de relevo para un cooperativista?)	- - - -	<u>Disposición adicional sexagésima cuarta. Aplicación de la jubilación parcial a los socios de las cooperativas.</u> Podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el artículo 166.2 los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, <u>siempre que estén incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena</u> , en los términos de la disposición adicional cuarta, <u>que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el artículo 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</u> , aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, <u>y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 166.2 de la presente ley, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo en el artículo 12.7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y conforme a lo previsto en el artículo 166 de esta ley</u>
B) NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO		

MODIFICACIONES DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Disposición Final primera. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 9 RDL): MODIFICACIÓN: - <i>DESCIENDE EL LÍMITE MÁXIMO DE JORNAD, CON POSIBILIDAD DE INCREMENTO SI EL CONTRATO ES A JORNADA COMPLETA E INDEFINIDO</i> - <i>REFERENCIA A LA DT VIGÉSIMA (período transitorio de retraso de la edad de jubilación, con regulación del período mínimo de duración)</i> - <i>REGULACIÓN DEL RÉGIMEN CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR SUSTITUIDO</i> - <i>RÉGIMEN DE RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES</i> - <i>RÉGIMEN EXTINTIVO DEL CONTRATO DEL RELEVISTA TEMPORAL</i>	Se da nueva redacción al primer párrafo del apartado 6 y al apartado 7 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos: «6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1 a) de la Ley General de la Seguridad Social.»	Se da nueva redacción a los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos: "6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial. La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador. 7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas: a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que
	«7. El contrato de relevo se ajustará	

	a las siguientes reglas: a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la	tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo
--	--	---

	duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior. c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la letra e) del apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social. e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»	supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social. e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»
NOTA: La Disposición Adicional primera. Uno del RDL 29/2012 había suspendido por tres meses la aplicación de la DF 1ª de la Ley 27/2011. Ahora la Disposición derogatoria única declara derogado dicho precepto		
4. NORMAS TRANSITORIAS DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN		
MODIFICACIONES DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Disposición Final duodécima. Entrada en vigor (art. 8 del RDL): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2: - LIMITACIÓN TEMPORAL DE FUTURO A PENSIONES QUE SE CAUSEN ANTES DE 01.01.2019	2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a: a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la presente Ley.	2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos: a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que

- NUEVO LÍMITE A 1 DE ABRIL DE 2013 - SE RECOGE EN EL TEXTO LEGAL LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO EN EL INSS DE LOS PACTOS DE EMPRESA	b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013. c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013	con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019. c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013. En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1716/2012, DE 28 DE DICIEMBRE, DE DESARROLLO DE LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS, EN MATERIA DE PRESTACIONES, POR LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
<u>Artículo 4.</u> <u>Aportación de documentación a los efectos previstos en la</u>	1. A efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la	1. A efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la

<u>disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto</u> (D. F. 5ª RDL): MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 1 Y 3: - NUEVOS PLAZOS PARA LA COMUNICACIÓN DE ACUERDOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL - EN EL CASO DE ACUERDOS DE EMPRESA LA COMUNICACIÓN ES PRECEPTIVA	disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, en los dos meses siguientes a partir de la entrada en vigor de este real decreto, comunicarán y pondrán a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 2 de agosto de 2011, de los convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de enero de 2013. De igual modo, y a los mismos efectos, en los supuestos recogidos en el apartado 2.c), segundo inciso, de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, en los dos meses siguientes a partir de la entrada en vigor de este real decreto, comunicarán y pondrán a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 2 de agosto de 2011, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de enero de 2013. Cuando en cualquiera de los supuestos indicados, el expediente	disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013. De igual modo, y a los mismos efectos, en los supuestos recogidos en el apartado 2.c), segundo inciso, de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013. Junto a la citada documentación se presentará certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013. Cuando en cualquiera de los supuestos indicados, el expediente
---	--	--

	de regulación de empleo, el convenio colectivo de cualquier ámbito o acuerdo colectivo de empresa, o la decisión adoptada en el procedimiento concursal afecte a un ámbito territorial superior a una provincia, la comunicación tendrá lugar en la provincia donde la empresa tenga su sede principal. A estos efectos, la sede principal deberá coincidir con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios; en otro caso, se atenderá al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección. En el caso de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, junto a la copia de los mismos se presentará escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo, ámbito territorial de aplicación, si estos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo. A su vez, en el plazo de un mes desde que finalice el plazo de comunicación de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa a que se refiere este apartado, las direcciones provinciales citadas remitirán a la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social una relación nominativa de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos, así como la información relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales. Mediante Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social se elaborará una relación de los expedientes, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la	de regulación de empleo, el convenio colectivo de cualquier ámbito o acuerdo colectivo de empresa, o la decisión adoptada en el procedimiento concursal afecte a un ámbito territorial superior a una provincia, la comunicación tendrá lugar en la provincia donde la empresa tenga su sede principal. A estos efectos, la sede principal deberá coincidir con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios; en otro caso, se atenderá al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección. En el caso de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, junto a la copia de los mismos se presentará escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo, ámbito territorial de aplicación, si estos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo. A su vez, en el plazo de un mes desde que finalice el plazo de comunicación de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa a que se refiere este apartado, las direcciones provinciales citadas remitirán a la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social una relación nominativa de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos, así como la información relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales. Mediante Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social se elaborará una relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los
--	--	---

	Ley 27/2011, de 1 de agosto. (...) 3. Si los sujetos obligados hubieran omitido efectuar las comunicaciones y presentar la documentación en el plazo señalado en el apartado 1 y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de la concurrencia de los requisitos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha ley	que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. (...) 3. Si los sujetos obligados hubieran omitido efectuar las comunicaciones y presentar la documentación relativa a los convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales a los que se refiere el apartado 1 en el plazo señalado, y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de la concurrencia de los requisitos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha ley. Por el contrario, en el caso de acuerdos colectivos de empresa, será preceptiva su comunicación al Instituto Nacional de la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo señalado en el apartado 1.
--	---	---

5. CAMBIOS EN MATERIA DE SUBSIDIO DE DESEMPLEO

MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Artículo 215. Beneficiarios del subsidio por desempleo (D. F. 1ª Uno RDL): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1, NÚMERO 3: - INTEGRACIÓN DE LAS RENTAS FAMILIARES EN EL REQUISITO DE CARENCIA DE RENTAS-	1. Serán beneficiarios del subsidio: (...) 3) Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Para obtener el subsidio el trabajador deberá tener cumplida la edad de cincuenta y cinco años en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo; o tener	1. Serán beneficiarios del subsidio: (...) 3) Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Para obtener el subsidio el trabajador deberá tener cumplida la edad de cincuenta y cinco años en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo; o tener

	cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a un subsidio de los supuestos contemplados en los apartados anteriores o cumplirla durante su percepción	cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a un subsidio de los supuestos contemplados en los apartados anteriores o cumplirla durante su percepción. Además, aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos establecidos en este artículo, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias
Artículo 229 . <u>Control de las prestaciones (D. F. 1ª Dos del RDL):</u> MODIFICACIÓN ÍNTEGRA: - ACTUACIONES DE INSPECCIÓN PARA COMPROBAR EL PERCIBO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	Sin perjuicio de las facultades de los servicios competentes en cuanto a inspección y control en orden a la sanción de las infracciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones por desempleo, corresponde a la Entidad Gestora controlar el cumplimiento de lo establecido en el presente Título y comprobar las situaciones de fraude que puedan cometerse.	Sin perjuicio de las facultades de los servicios competentes en cuanto a inspección y control en orden a la sanción de las infracciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones por desempleo, corresponde a la entidad gestora controlar el cumplimiento de lo establecido en el presente título y comprobar las situaciones de fraude que puedan cometerse. La entidad gestora podrá exigir a los trabajadores que hayan sido despedidos en virtud de las letras c), d) y e) del apartado 1 del artículo 208, acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente. En el caso de que la indemnización no se hubiera percibido, ni se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva, o cuando la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de abonar una indemnización al trabajador, se reclamará la actuación de la Inspección a los efectos de comprobar la involuntariedad del cese en la relación laboral. A tal fin, la entidad gestora podrá suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios
	A tal fin, la Entidad Gestora podrá	

	suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude	suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude
RÉGIMEN TRANSITORIO DEL NUEVO MODELO DE SUBSIDIO PARA MAYORES DE 55 AÑOS	Disposición transitoria única. Subsidio por desempleo para mayores de 55 años. A los titulares del derecho al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, <u>cuyo nacimiento del derecho se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, les será de aplicación la normativa sobre el requisito de carencia de rentas vigente en ese momento durante toda la duración del subsidio, siendo de aplicación lo previsto en el apartado uno de la disposición final primera de este real decreto-ley a aquellas solicitudes cuyo nacimiento del derecho al subsidio se inicie a partir de la fecha de su entrada en vigor</u>	
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 625/1985, DE 2 DE ABRIL, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 31/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Artículo 7. Requisitos de acceso al subsidio (D. Derogatoria Única del RDL): DEROGACIÓN DEL APARTADO 3	3. El trabajador mayor de cincuenta y dos años que reúna los requisitos establecidos para acceder al subsidio previsto en el artículo 215.1.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, podrá obtener ese subsidio cuando: a) Estuviese percibiendo o tuviese derecho a percibir un subsidio. b) Hubiese agotado un subsidio. c) Hubiera agotado una prestación por desempleo y no percibido el subsidio correspondiente o lo hubiese extinguido, por carecer, inicialmente o con carácter sobrevenido, del requisito de rentas y, o, del de responsabilidades familiares	----
6. DESPIDOS COLECTIVOS		
A) APORTACIONES ECONÓMICAS EMPRESARIALES EN EL CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS QUE INCLUYAN TRABAJADORES DE MÁS DE CINCUENTA AÑOS		
MODIFICACIONES DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Disposición Adicional decimosexta. (art. 10 del RDL): MODIFICACIÓN ÍNTEGRA: - LIMITACIÓN DE LA APORTACIÓN EN FUNCIÓN DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES DE MÁS DE CINCUENTA AÑOS QUE	Disposición Adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios 1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público.	Disposición adicional decimosexta. Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios. 1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren las

TENGA LA EMPRESA Y CRITERIOS DE CÁLCULO DE DICHO PORCENTAJE - DETERMINACIÓN DEL PERÍODO TEMPORAL Y RÉGIMEN APLICABLE A LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES - DIFERENCIACIÓN DE SUPUESTOS EN FUNCIÓN DEL RÉGIMEN DE BENEFICIOS DE LA EMPRESA - LA COMPENSACIÓN POR PRESTACIONES EN BRUTO Y DESDE EL MOMENTO DEL DESPIDO - AMPLIACIÓN DE LOS SUPUESTOS DE COMPENSACIÓN POR SUBSIDIOS DE DESEMPLEO - NUEVO RÉGIMEN SOBRE EL MOMENTO DE INICIO DEL CÓMPUTO DEL PERÍODO DE REFERENCIA - RÉGIMEN DIFERENCIADO DE TRAMITACIÓN EN FUNCIÓN DEL TIPO DE BENEFICIOS OBTENIDO - REQUISITOS DE APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN EN EL DESPIDO COLECTIVO	siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias: a) Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores. b) Que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad. c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.	siguientes circunstancias: a) Que los despidos colectivos sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores. b) Que el porcentaje de trabajadores despididos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despididos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa. A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despididos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despididos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo. A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo. c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes: 1.ª Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo. 2.ª Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos
--	---	---

- SUBROGACIÓN EN EL CASO DE CAMBIO DE EMPRESARIO - LA APORTACIÓN EN EL CASO DE MEDIDAS PREVIAS DEL ART. 47 ET SEGUIDA DE DESPIDO SE LIMITA A CAUSAS NO INHERENTES A LA PERSONA DEL TRABAJADOR (ya no, cualquier extinción) - APLICACIÓN A EMPRESAS PÚBLICAS QUE NO TENGAN LA CONDICIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo. No obstante, se excluirán del	consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha. A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado l ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, o en la normativa contable que sea de aplicación, sea positivo. 2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomará en consideración el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes abonados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo. No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa,
---	--	---

	cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento. 3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos: a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido. b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas. c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. Este canon se calculará mediante la totalización durante un período de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento. También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la	o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento. 3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos: a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido. b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas. c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio de los establecidos en el artículo 215.1.1). a) y b), y 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento. También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.2) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el
--	--	---

	prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.				despido.																																																																															
	4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos: Tipo aplicable para calcular la aportación económica				4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos: Tipo aplicable para calcular la aportación económica																																																																															
	<table><tr><th rowspan="2">Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos</th><th rowspan="2">Porcentaje de beneficios sobre los ingresos</th><th colspan="3">Número de trabajadores en la empresa</th></tr><tr><th>Más de 2.000</th><th>Entre 1.000 y 2.000</th><th>Entre 101 y 999</th></tr><tr><td>Más del 35 %</td><td>Más del 10 %</td><td>100 %</td><td>95 %</td><td>90 %</td></tr><tr><td></td><td>Menos del 10 %</td><td>95 %</td><td>90 %</td><td>85 %</td></tr><tr><td>Entre 15 % y 35 %</td><td>Más del 10 %</td><td>95 %</td><td>90 %</td><td>85 %</td></tr><tr><td></td><td>Menos del 10 %</td><td>90 %</td><td>85 %</td><td>80 %</td></tr><tr><td>Menos del 15 %</td><td>Más del 10 %</td><td>75 %</td><td>70 %</td><td>65 %</td></tr><tr><td></td><td>Menos del 10 %</td><td>70 %</td><td>65 %</td><td>60 %</td></tr></table>				Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa			Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999	Más del 35 %	Más del 10 %	100 %	95 %	90 %		Menos del 10 %	95 %	90 %	85 %	Entre 15 % y 35 %	Más del 10 %	95 %	90 %	85 %		Menos del 10 %	90 %	85 %	80 %	Menos del 15 %	Más del 10 %	75 %	70 %	65 %		Menos del 10 %	70 %	65 %	60 %	<table><tr><th rowspan="2">Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos</th><th rowspan="2">Porcentaje de beneficios sobre los ingresos</th><th colspan="3">Número de trabajadores en la empresa</th></tr><tr><th>Más de 2.000</th><th>Entre 1.000 y 2.000</th><th>Entre 101 y 999</th></tr><tr><td>Más del 35 %</td><td>Más del 10 %</td><td>100 %</td><td>95 %</td><td>90 %</td></tr><tr><td></td><td>Menos del 10 %</td><td>95 %</td><td>90 %</td><td>85 %</td></tr><tr><td>Entre 15 % y 35 %</td><td>Más del 10 %</td><td>95 %</td><td>90 %</td><td>85 %</td></tr><tr><td></td><td>Menos del 10 %</td><td>90 %</td><td>85 %</td><td>80 %</td></tr><tr><td>Menos del 15 %</td><td>Más del 10 %</td><td>75 %</td><td>70 %</td><td>65 %</td></tr><tr><td></td><td>Menos del 10 %</td><td>70 %</td><td>65 %</td><td>60 %</td></tr></table>				Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa			Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999	Más del 35 %	Más del 10 %	100 %	95 %	90 %		Menos del 10 %	95 %	90 %	85 %	Entre 15 % y 35 %	Más del 10 %	95 %	90 %	85 %		Menos del 10 %	90 %	85 %	80 %	Menos del 15 %	Más del 10 %	75 %	70 %	65 %		Menos del 10 %	70 %	65 %	60 %
Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa																																																																																		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999																																																																																
Más del 35 %	Más del 10 %	100 %	95 %	90 %																																																																																
	Menos del 10 %	95 %	90 %	85 %																																																																																
Entre 15 % y 35 %	Más del 10 %	95 %	90 %	85 %																																																																																
	Menos del 10 %	90 %	85 %	80 %																																																																																
Menos del 15 %	Más del 10 %	75 %	70 %	65 %																																																																																
	Menos del 10 %	70 %	65 %	60 %																																																																																
Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa																																																																																		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999																																																																																
Más del 35 %	Más del 10 %	100 %	95 %	90 %																																																																																
	Menos del 10 %	95 %	90 %	85 %																																																																																
Entre 15 % y 35 %	Más del 10 %	95 %	90 %	85 %																																																																																
	Menos del 10 %	90 %	85 %	80 %																																																																																
Menos del 15 %	Más del 10 %	75 %	70 %	65 %																																																																																
	Menos del 10 %	70 %	65 %	60 %																																																																																
	5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas: a) El porcentaje de trabajadores afectados de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del período previsto para la realización de los despidos comunicado a la autoridad laboral tras la finalización del período de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido				5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas: a) El porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo. b) En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).1.ª , los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el procedimiento																																																																															

	hasta el año en que se efectúa el cálculo. b) Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del período de consultas que debe preceder al despido colectivo. c) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del período de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.	de despido colectivo. c) En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).2.^a, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios dentro del periodo indicado en dicho apartado. d) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas al inicio del procedimiento de despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial. 6. En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).2.^a, el cálculo de la primera aportación incluirá todos los conceptos establecidos en el apartado 3 correspondientes al periodo comprendido desde la fecha de los despidos hasta el segundo ejercicio consecutivo, incluido éste, en que la empresa haya obtenido beneficios. Este mismo periodo se considerará para la determinación del porcentaje de trabajadores a efectos de la aplicación de la regla establecida en el apartado 5.a). 7. Las empresas a que se refiere esta disposición presentarán, ante la Autoridad laboral competente en el procedimiento de despido colectivo, un certificado firmado por persona con poder suficiente en el que deberá constar la información que se determine reglamentariamente, en los siguientes plazos: a) Cuando concurren las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a), b) y c).1.^a, tres meses a contar desde que finalice el año siguiente al inicio del procedimiento de despido colectivo. b) Cuando concurren las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a), b) y c).2.^a, antes de que finalice el ejercicio inmediatamente posterior a aquél en que se cumpla el último de los tres requisitos mencionados. En ambos casos, la autoridad
--	--	---

		laboral deberá remitir dicho certificado al Servicio Público de Empleo Estatal. 8. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente. 9. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aun cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo. 10. En el supuesto de cambio de titularidad de la empresa, el nuevo empresario quedará subrogado en las obligaciones establecidas en esta disposición. 11. Será exigible la aportación a que se refiere la presente disposición cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no haya transcurrido más de un año entre la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador. En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el
	6. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente. 7. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo. 8. Será exigible desde luego la aportación a que se refiere la presente disposición cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación	

	de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador. En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3.c). 9. Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas. 10. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011	apartado 3.c). 12. Al menos el 50 % de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas. 13. A los efectos previstos en esta disposición, se considerarán incluidos en el concepto de empresa los entes, organismos y entidades que formen parte del sector público y no tengan la consideración de Administración Pública conforme a lo previsto en el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre. 14. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 1 de enero de 2013.
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1484/2012, DE 29 DE OCTUBRE, SOBRE LAS APORTACIONES ECONÓMICAS A REALIZAR POR LAS EMPRESAS CON BENEFICIOS QUE REALICEN DESPIDOS COLECTIVOS QUE AFECTEN A TRABAJADORES DE CINCUENTA O MÁS AÑOS		

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Artículo 2. Ámbito de aplicación (D, F, 7ª Uno RDL); MODIFICACIÓN ÍNTEGRA: - LIMITACIÓN DE LA APORTACIÓN EN FUNCIÓN DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES DE MÁS DE CINCUENTA AÑOS QUE TENGA LA EMPRESA Y CRITERIOS DE CÁLCULO DE DICHO PORCENTAJE - DETERMINACIÓN DEL PERÍODO TEMPORAL Y RÉGIMEN APLICABLE A LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES - DIFERENCIACIÓN DE SUPUESTOS EN FUNCIÓN DEL RÉGIMEN DE BENEFICIOS DE LA EMPRESA	1. De conformidad con el apartado primero de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, lo dispuesto en el presente Real Decreto será de aplicación a las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo , que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias: a) Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores. b) Que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.	1. De conformidad con el apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, lo dispuesto en el presente Real Decreto será de aplicación a las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que concurren las siguientes circunstancias: a) Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores. b) Que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa. A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo. A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la

	c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo. A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, sea positivo. 2. A los efectos de este real decreto se considerará como trabajadores de cincuenta o más años a: a) Todos aquellos trabajadores afectados por el despido colectivo que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de extinción del contrato, dentro del período previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del período de consultas contenida en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.	empresa en el momento de inicio del procedimiento de despido colectivo. c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes: 1.^a Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo. 2.^a Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha. A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, o en la normativa contable que sea de aplicación, sea positivo. 2. A los efectos de este real decreto se considerará como trabajadores de cincuenta o más años a: a) Todos aquellos trabajadores afectados por el despido colectivo que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de extinción del contrato, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas contenida en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. b) Los trabajadores que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de la extinción de sus contratos por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la
--	--	--

	b) Los trabajadores que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de la extinción de sus contratos por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando dichas extinciones de contratos se produjeran en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo. 3. De conformidad con el apartado octavo de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se aplicará lo dispuesto en el presente real decreto cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo conforme a lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación a cada trabajador de las medidas temporales de regulación de empleo hasta la extinción del contrato de cada trabajador. A los efectos de lo previsto en este apartado se considerará trabajadores de cincuenta o más años a todos aquellos que tuvieran cumplida o cumplan dicha edad dentro del período previsto para la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo	persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando dichas extinciones de contratos se produjeran en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del despido colectivo. 3. De conformidad con el apartado 11 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se aplicará lo dispuesto en el presente real decreto cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo conforme a lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación a cada trabajador de las medidas temporales de regulación de empleo hasta la extinción del contrato de cada trabajador. A los efectos de lo previsto en este apartado se considerará trabajadores de cincuenta o más años a todos aquellos que tuvieran cumplida o cumplan dicha edad dentro del periodo previsto para la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo
Artículo 3. Conceptos para la determinación del importe de la aportación (D, F, 7ª Dos y tres RDL); MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1 Y DE LA LETRA c) DEL	1. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el artículo 1, se tomará en consideración el importe bruto de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal	1. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el artículo 1, se tomará en consideración el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el

APARTADO 2: - CRITERIOS DE CÁLCULO (desde la fecha del despido) - AMPLIACIÓN DE LOS SUPUESTOS DE SUBSIDIO	de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del procedimiento de despido colectivo. No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar todos los requisitos exigidos para la recolocación en el artículo 6.2, en el procedimiento previsto en dicho artículo 2. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el artículo siguiente sobre cada uno de los siguientes conceptos: (...) c) Un canon fijo por cada trabajador a que se refiere la letra a) que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el establecido en el artículo 215.1.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto	Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo. No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar todos los requisitos exigidos para la recolocación en el artículo 6.3, en el procedimiento previsto en dicho artículo 2. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el artículo siguiente sobre cada uno de los siguientes conceptos: (...) c) Un canon fijo por cada trabajador a que se refiere la letra a) que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio de los establecidos en el artículo 215.1.1). a) y b), y 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social,
---	--	---

	Legislativo 1/1994, de 20 de junio . Este canon se calculará mediante la totalización durante un período de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento, con independencia de la duración efectiva de los mencionados subsidios, siendo suficiente que acceda a cualquiera de ellos. También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido colectivo o la extinción del contrato en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, de acuerdo con el artículo 3.1	aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento, con independencia de la duración efectiva de los mencionados subsidios, siendo suficiente que acceda a cualquiera de ellos. También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.2) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido colectivo o la extinción del contrato en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, de acuerdo con el artículo 3.1
Artículo 4. <u>Establecimiento del tipo para la determinación del importe de las aportaciones</u> (D, F, 7ª Cuatro RDL); MODIFICACIÓN ÍNTEGRA: - RÉGIMEN DIFERENCIADO DE TRAMITACIÓN EN FUNCIÓN DEL TIPO DE BENEFICIOS OBTENIDO	El tipo establecido en la escala a que se refiere el apartado 4 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 para calcular la aportación económica, se determinará aplicando las siguientes reglas: a) El porcentaje de trabajadores afectados de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores que han sido objeto de despido colectivo, se calculará año a año, dentro del período previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del período de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido colectivo, hasta el año en que se efectúa el cálculo. Cuando existan trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo a que se refiere el artículo 2.3, estos se incluirán para determinar el porcentaje indicado.	El tipo establecido en la escala a que se refiere el apartado 4 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 para calcular la aportación económica, se determinará aplicando las siguientes reglas: a) El porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo. Cuando existan trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo a que se refiere el artículo 2.3, estos se incluirán para determinar el porcentaje indicado de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores

	El cálculo del porcentaje obtenido en cada año no dará lugar a la revisión de la cuantía de las aportaciones económicas de los años anteriores, salvo error o falta de información en el momento de su cálculo. b) Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los resultados de cada ejercicio respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.1, c), referidos a los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquel en que el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del período de consultas que debe preceder el despido colectivo. c) El número de trabajadores de la empresa o del grupo de empresas del que forme parte se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o en el grupo de empresas en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del período de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial	despedidos. El cálculo del porcentaje obtenido en cada año no dará lugar a la revisión de la cuantía de las aportaciones económicas de los años anteriores, salvo error o falta de información en el momento de su cálculo. b) En el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).1.ª, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los resultados de cada ejercicio respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.1, c), referidos a los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el procedimiento de despido colectivo. c) En el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).2.ª, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.c), referidos a los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios dentro del período indicado en dicho artículo. d) El número de trabajadores de la empresa o del grupo de empresas del que forme parte se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o en el grupo de empresas en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial
Artículo 5. Información previa (D, F, 7ª Cinco RDL); MODIFICACIÓN ÍNTEGRA: - NUEVOS REQUISITOS DE	1. En la determinación de los elementos que dan lugar al cálculo de la aportación a que se refiere el presente real decreto, así como el importe de la misma, se tendrá en cuenta la certificación a que se refiere el apartado siguiente y la información recabada por el	1. En la determinación de los elementos que dan lugar al cálculo de la aportación a que se refiere el presente real decreto, así como el importe de la misma, se tendrá en cuenta el certificado a que se refiere el apartado siguiente y la información recabada por el

NOTIFICACIÓN, CON INCLUSIÓN DE LOS DATOS RELATIVOS A TRABAJADORES MAYORES DE CINCUENTA AÑOS	Servicio Público de Empleo Estatal, con base en el control realizado directamente o a través de los mecanismos de cooperación y colaboración administrativa previstos legal y reglamentariamente. 2. La Autoridad Laboral que reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo por parte de una empresa en la que concurren las circunstancias señaladas en el artículo 2.1, remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal una certificación acreditativa de los siguientes aspectos: a) Número de trabajadores que se encuentren en alta en la empresa o empresas del mismo grupo. A tal efecto se incluirá la relación de los códigos de cuenta de cotización de la empresa que realiza el despido colectivo y, en su caso, del resto de las empresas que conforman el grupo de empresas, con mención del número de trabajadores adscritos a cada uno de ellos al momento de la comunicación de inicio del período de consultas. b) Número de trabajadores afectados por el despido colectivo. Igualmente se incluirá, en su caso, la relación de los contratos de trabajo que se hayan extinguido en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del período de consultas por iniciativa de la empresa o empresas pertenecientes al mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1, c) del Estatuto	Servicio Público de Empleo Estatal, con base en el control realizado directamente o a través de los mecanismos de cooperación y colaboración administrativa previstos legal y reglamentariamente. 2. El certificado a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, deberá contener la siguiente información: a) Datos de identificación de la empresa responsable: razón o denominación social, número de identificación fiscal, código o códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, domicilio y actividad. b) Resultado del ejercicio e ingresos obtenidos por la empresa o el grupo de empresas del que forme parte, en los dos ejercicios consecutivos mencionados en el artículo 2.1.c), así como el porcentaje medio de estos sobre los ingresos. c) Fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo. d) Número de trabajadores de la empresa en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo. e) Número de trabajadores de la empresa que tuvieran cincuenta o más años en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo. f) Número de trabajadores afectados por el despido colectivo. g) Número e identificación de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por el despido colectivo. h) Relación de los contratos de trabajo extinguidos por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, con indicación de la edad de dichos trabajadores, que se hubieran extinguido en el plazo de tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.
---	---	--

	de los Trabajadores, salvo que la extinción de dichos contratos fuera anterior al 27 de abril de 2011. c) Porcentaje medio de beneficios de la empresa o del grupo de empresas del que forme parte respecto de los ingresos, en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en el que se inicie el procedimiento de despido colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.b). 3. El Servicio Público de Empleo Estatal podrá en todo caso iniciar el procedimiento a que se refiere el artículo siguiente cuando verifique la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 2.1, aun cuando no se haya emitido por la Autoridad Laboral la certificación indicada en el apartado anterior	La autoridad laboral deberá remitir dicho certificado al Servicio Público de Empleo Estatal. 3. El Servicio Público de Empleo Estatal podrá en todo caso iniciar el procedimiento a que se refiere el artículo siguiente cuando verifique la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 2.1, aun cuando no le haya sido remitido por la Autoridad Laboral el certificado indicado en el apartado anterior
Artículo 6. Procedimiento de liquidación (D, F, 7ª Seis RDL); ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 2, REENUMERÁNDOSE LOS ACTUALES APARTADOS 2, 3, 4 Y 5 QUE PASAN A SER LOS APARTADOS 3, 4, 5 Y 6	---	2. De conformidad con el apartado 6 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).2.ª, el cálculo de la primera aportación incluirá todos los conceptos establecidos en el artículo 3.2 correspondientes al periodo comprendido desde la fecha de los despidos hasta el segundo ejercicio consecutivo, incluido éste, en que la empresa haya obtenido beneficios. Este mismo periodo se considerará para la determinación del porcentaje de trabajadores a efectos de la aplicación de la regla establecida en el artículo 4.a)
Artículo 7. Contenido de la resolución (D, F, 7ª Siete RDL); MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	La resolución a que se refiere el artículo 6.3 especificará, en todo caso, los siguientes extremos: a) Datos de identificación de la empresa responsable: razón o denominación social, número de identificación fiscal, código o códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, domicilio y actividad. b) Relación circunstanciada de los hechos y preceptos normativos que determinan la obligación empresarial de responder del pago de la aportación. c) Relación nominal de los trabajadores de cincuenta o más años de la empresa que hubieran percibido prestaciones por desempleo de nivel contributivo dentro del periodo a que se refiere la liquidación.	La resolución a que se refiere el artículo 6.4 especificará, en todo caso, los siguientes extremos: a) Datos de identificación de la empresa responsable: razón o denominación social, número de identificación fiscal, código o códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, domicilio y actividad. b) Relación circunstanciada de los hechos y preceptos normativos que determinan la obligación empresarial de responder del pago de la aportación. c) Relación nominal de los trabajadores de cincuenta o más años de la empresa que hubieran percibido prestaciones por desempleo de nivel contributivo dentro del periodo a que se refiere la liquidación.

	d) Importes brutos, desglosados por meses, por los conceptos a que se refiere el artículo 3.2, a) y b) y 3.3 que hayan sido satisfechos por el Servicio Público de Empleo Estatal dentro del período liquidable por cada uno de los trabajadores de cincuenta o más años afectados. e) Período a que se refiere la liquidación, que comprenderá el año natural inmediatamente anterior a aquel en que se realiza la propuesta de liquidación; salvo que, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 2.3 y 3.1, resulte procedente que comprenda los años naturales inmediatamente anteriores a aquel en que se realiza dicha propuesta. f) Relación nominal de trabajadores de cincuenta o más años de la empresa que se vayan a tener en cuenta en el cálculo del canon establecido en el apartado 3.2, c), así como el importe del mismo. g) Tipo aplicable conforme a la escala fijada en los apartados 4 y 5 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y el artículo 4 del presente Real Decreto. h) Importe total de la deuda a ingresar en el Tesoro Público	d) Importes brutos, desglosados por meses, por los conceptos a que se refiere el artículo 3.2, a) y b), y 3.3 que hayan sido satisfechos por el Servicio Público de Empleo Estatal dentro del periodo liquidable por cada uno de los trabajadores de cincuenta o más años afectados. e) Periodo a que se refiere la liquidación, que comprenderá el año natural inmediatamente anterior a aquel en que se realiza la propuesta de liquidación; salvo que, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 2.3, 3.1 y 6.2, resulte procedente que comprenda los años naturales inmediatamente anteriores a aquel en que se realiza dicha propuesta. f) Relación nominal de trabajadores de cincuenta o más años de la empresa que se vayan a tener en cuenta en el cálculo del canon establecido en el artículo 3.2.c), así como el importe del mismo. g) Tipo aplicable conforme a la escala fijada en los apartados 4 y 5 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y el artículo 4 del presente Real Decreto. h) Importe total de la deuda a ingresar en el Tesoro Público
Artículo 10. Ingreso de las aportaciones y gestión recaudatoria (D, F, 7ª Ocho RDL): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1	1. Sin perjuicio de la posibilidad de presentar recurso de alzada contra la resolución indicada en el artículo 6.3, las empresas deberán ingresar en el Tesoro Público el importe de las aportaciones contenidas en cada una de las resoluciones anuales en el plazo de 30 días desde el que se hubiera producido su notificación	1. Sin perjuicio de la posibilidad de presentar recurso de alzada contra la resolución indicada en el artículo 6.4, las empresas deberán ingresar en el Tesoro Público el importe de las aportaciones contenidas en cada una de las resoluciones anuales en el plazo de 30 días desde el que se hubiera producido su notificación
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1483/2012, DE 29 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Disposición Adicional primera. Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más	Cuando en el despido colectivo se den las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a) y b) de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, la empresa habrá de incluir en la documentación que deba aportar a la autoridad laboral, además de la indicada en el artículo 6, la siguiente documentación: a) La relación de los códigos de cuenta de cotización de la	-----

años (D. F. 8ª RDL): SUPRESIÓN	empresa que inicia el procedimiento y, en su caso, del resto de las empresas que conforman el grupo de empresas, con mención del número de trabajadores adscritos a cada una de ellos al momento de la comunicación del inicio del procedimiento, con independencia del tipo de contrato o de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial. b) La relación de los contratos de trabajo que se hayan extinguido en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento por iniciativa de la empresa o empresas pertenecientes al mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso no se incluirán en esta relación los contratos de trabajo cuya extinción se haya producido con anterioridad al 27 de abril de 2011. c) En todo caso, se incluirá la documentación a que se refieren los apartados 2 y 5 del artículo 4, con independencia de la naturaleza de las causas del despido colectivo y de que las empresas del grupo del que forme parte la empresa que inicia el procedimiento tengan la misma actividad, pertenezcan al mismo sector de actividad o tengan saldos deudores o acreedores con la misma	
MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Artículo 8. Infracciones muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas (D. F. 3ª RDL): ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 18: - NO PRESENTACIÓN O PRESENTACIÓN FALSA O INCORRECTA DEL DOCUMENTO PREVIO DE AFECTACIÓN DEL DESPIDO A MAYORES DE 50 AÑOS <i>(nota: dicha previsión está en el apartado 8, mientras que el 7 remite a medidas cautelares en el caso de cese de empresa en territorio español)</i>	- - -	Son infracciones muy graves: (...) 18. No presentar, en tiempo y forma, ante la Autoridad laboral competente el certificado a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como presentar información que resulte falsa o inexacta
B) OTRAS MEDIDAS EN MATERIA DE DESPIDOS COLECTIVOS		
INFORME PREVIO DE ENTIDADES PARTICIPADAS POR EL FROB Y EMPRESAS PÚBLICAS QUE NO SEAN ADM. PÚBLICA A EFECTOS DE DESPIDO COLECTIVO	Disposición adicional séptima. Informe previo de las entidades, participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, y de los entes, organismos y entidades del sector público estatal. 1. Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria así como los entes, organismos y entidades que formen parte del sector público estatal y no tengan la consideración de Administración Pública conforme a lo previsto en el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, <u>deberán informar a una comisión técnica integrada por representantes de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social, Economía y Competitividad y Hacienda y Administraciones Públicas, con carácter previo, tanto del inicio de cualquier procedimiento de despido colectivo como de cualquier propuesta de acuerdo a presentar</u>	

	a la representación de los trabajadores durante el desarrollo del periodo de consultas.	
	2. Mediante disposición reglamentaria se creará y regulará el funcionamiento de la comisión técnica prevista en el apartado anterior sin que su creación suponga incremento del gasto público	
7. OTRAS MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL		
INFORME SOBRE EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA (modelo alemán)	Disposición adicional novena. Creación de un comité de expertos para el estudio del Factor de Sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social. El Gobierno, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, creará un comité de expertos independientes a fin de que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, para su remisión a la Comisión del Pacto de Toledo, en línea con lo previsto en la disposición adicional quincuagésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducido por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social	
MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
<u>Disposición Adicional Trigésima novena.</u> <u>Requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas a efecto de las prestaciones (D. 1ª Cuatro RDL):</u> MODIFICACIÓN ÍNTEGRA: <i>- PRESUNCIÓN LEGAL DE INGRESO DEL MES DEL HECHO CAUSANTE Y LOS DOS ANTERIORES, SI SE TIENE DERECHO A LA PENSIÓN, CON POSTERIOR REVISIÓN Y RESARCIMIENTO EN SU CASO</i>	En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, aunque la correspondiente prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena. A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cualquiera que sea el Régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta. Cuando al interesado se le haya considerado al corriente en el pago de las cotizaciones a efectos del reconocimiento de una prestación, en virtud de un aplazamiento en el pago de las cuotas adeudadas, pero posteriormente incumpla los plazos o condiciones de dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al	1. En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, aunque la correspondiente prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena. A tales efectos será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cualquiera que sea el Régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta. 2. Cuando al interesado se le haya considerado al corriente en el pago de las cotizaciones a efectos del reconocimiento de una prestación, en virtud de un aplazamiento en el pago de las cuotas adeudadas, pero posteriormente incumpla los plazos o condiciones de dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al

	corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez que haya saldado la deuda con la Seguridad Social en su totalidad. A tal fin, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1.b) de esta Ley, la Entidad Gestora de la prestación podrá detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada	corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez que haya saldado la deuda con la Seguridad Social en su totalidad. A tal fin, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1.b) de esta Ley, la Entidad Gestora de la prestación podrá detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada. 3. A efectos del reconocimiento del derecho a una pensión, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante de la pensión y a los dos meses previos a aquél, cuyo ingreso aún no conste como tal en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas sin necesidad de que el interesado lo tenga que acreditar documentalmente. En estos supuestos, la entidad gestora revisará, con periodicidad anual, todas las pensiones reconocidas durante el ejercicio inmediato anterior bajo la presunción de situación de estar al corriente para verificar el ingreso puntual y efectivo de esas cotizaciones. En caso contrario, se procederá inmediatamente a la suspensión del pago de la pensión, aplicándose las mensualidades retenidas a la amortización de las cuotas adeudadas hasta su total extinción, rehabilitándose el pago de la pensión a partir de ese momento. Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación siempre que el trabajador acredite el periodo mínimo de cotización exigible, sin computar a estos efectos el periodo de tres meses referido en el mismo
MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 29/2012, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEJORA DE GESTIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR Y OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
<u>Artículo 6.</u> <u>Complementos por mínimos en las pensiones de la Seguridad</u>	2. Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y	2. Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y

<u>Social. Límite de ingresos y otros requisitos</u> MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2: - NUEVOS CRITERIOS DE DETERMINACIÓN	ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto de rendimiento neto reducido establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o que, percibiéndolos, no excedan de 7.063,07 euros al año	ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y computados conforme a lo establecido en el artículo 50 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuando los mismos excedan de 7.063,07 euros al año
Artículo 7. Complementos por mínimos en las pensiones de la Seguridad Social en función de las diferentes modalidades de convivencia y dependencia económica (D. F. 2ª Dos del RDL): MODIFICACIÓN DE LA LETRA a) DEL APARTADO 1. - REFERENCIA A LAS PENSIONES RECONOCIDAS POR OTRO ESTADO AL CÓNYUGE	1. Se considerará que existe cónyuge a cargo del titular de una pensión, a los efectos del reconocimiento de las cuantías mínimas establecidas en el anexo, cuando aquél se halle conviviendo con el pensionista y dependa económicamente de él. Salvo en el caso de separación judicial, se presumirá la convivencia siempre que se conserve el vínculo matrimonial, sin perjuicio de que esa presunción pueda destruirse por la actividad investigadora de la Administración. Asimismo, se entenderá que existe dependencia económica del cónyuge cuando concurren las circunstancias siguientes: a) Que el cónyuge del pensionista no sea, a su vez, titular de una pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social, entendiéndose comprendidos en dicho concepto los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, ambos de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio	1. Se considerará que existe cónyuge a cargo del titular de una pensión, a los efectos del reconocimiento de las cuantías mínimas establecidas en el anexo, cuando aquél se halle conviviendo con el pensionista y dependa económicamente de él. Salvo en el caso de separación judicial, se presumirá la convivencia siempre que se conserve el vínculo matrimonial, sin perjuicio de que esa presunción pueda destruirse por la actividad investigadora de la Administración. Asimismo, se entenderá que existe dependencia económica del cónyuge cuando concurren las circunstancias siguientes: a) Que el cónyuge del pensionista no sea, a su vez, titular de una pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social, entendiéndose comprendidos en dicho concepto las pensiones reconocidas por otro Estado, así como los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, ambos de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, y las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio
8. OTRAS MEDIDAS EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO		
ACTUACIÓN DE LA CCNCC EN EL ÁMBITO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS A EFECTOS DEL ART. 82.3 ET (¿constitucionalidad?)	Disposición adicional sexta. Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas. Si <u>en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto- ley las Comunidades Autónomas no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito</u> equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, <u>la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en</u>	

	el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma	
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA MAYORES DE 55 AÑOS	Disposición adicional octava. Políticas activas de empleo para mayores de 55 años. Los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo o cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, o no tengan derecho a los mismos, <u>tendrán la condición de colectivo prioritario para su participación en las acciones y medidas de políticas activas de empleo que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo</u> a los efectos previstos en el artículo 19 octies de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo	
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1493/2011, DE 24 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS TÉRMINOS Y LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPEN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN, EN DESARROLLO DE LO PREVISTO EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
<u>Disposición Adicional primera.</u> <u>Suscripción de convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social (D. F. 5ª RDL):</u> MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1, REGLAS 2ª Y 4ª: - AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE SUBSCRIPCIÓN - POSIBILIDAD DE FRACCIONAMIENTO POR EL TRIPLE DE MENSUALIDADES DEL CONVENIO – ANTES, EL DOBLE-	1. Las personas que con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto se hubieran encontrado en la situación objeto de regulación en esta norma reglamentaria, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, que les posibilite el cómputo de cotización por los periodos de formación realizados, tanto en España como en el extranjero, hasta un máximo de dos años, con sujeción a lo dispuesto en el capítulo I de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre , por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, con las siguientes especialidades: 1.ª Para suscribir este convenio especial con la Seguridad Social será necesario acreditar por parte del solicitante el haber participado en programas de formación con las características establecidas en el artículo 1 de este real decreto mediante certificación expedida por el organismo o entidad público o privado que los financió, o por cualquier otro medio de prueba válido en derecho de no ser posible la obtención de dicha certificación. Asimismo, será necesario acreditar el periodo de duración de los referidos programas de formación. De acreditarse más de dos años de participación en programas de	1. Las personas que con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto se hubieran encontrado en la situación objeto de regulación en esta norma reglamentaria, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, que les posibilite el cómputo de cotización por los periodos de formación realizados, tanto en España como en el extranjero, hasta un máximo de dos años, con sujeción a lo dispuesto en el capítulo I de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre , por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, con las siguientes especialidades: 1.ª Para suscribir este convenio especial con la Seguridad Social será necesario acreditar por parte del solicitante el haber participado en programas de formación con las características establecidas en el artículo 1 de este real decreto mediante certificación expedida por el organismo o entidad público o privado que los financió, o por cualquier otro medio de prueba válido en derecho de no ser posible la obtención de dicha certificación. Asimismo, será necesario acreditar el periodo de duración de los referidos programas de formación. De acreditarse más de dos años de participación en programas de

	formación, sólo se tendrán en cuenta los dos últimos. No podrán suscribir el convenio especial los pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente, salvo en los supuestos relativos a la percepción de tales prestaciones en que el artículo 2.2 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, permite su suscripción. 2.ª La solicitud de suscripción del convenio especial podrá formularse hasta el 31 de diciembre de 2012. En los casos en que se acredite la imposibilidad de aportar la justificación necesaria para su suscripción dentro del plazo señalado, se podrá conceder, excepcionalmente, un plazo de seis meses para su aportación, a contar desde la fecha en que se hubiera presentado la respectiva solicitud. 3.ª La base de cotización por el convenio especial estará constituida por la base mínima de cotización vigente en el Régimen General de la Seguridad Social que corresponda a cada período en que se acredite haber participado en los referidos programas de formación y que sea computable para 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. 4.ª Una vez calculado por la Tesorería General de la Seguridad Social el importe total de la cotización a ingresar por este convenio especial, su abono se podrá realizar mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al doble de aquellas por las que se formalice el convenio	formación, sólo se tendrán en cuenta los dos últimos. No podrán suscribir el convenio especial los pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente, salvo en los supuestos relativos a la percepción de tales prestaciones en que el artículo 2.2 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, permite su suscripción. 2.ª La solicitud de suscripción del convenio especial podrá formularse hasta el 31 de diciembre de 2014. En los casos en que se acredite la imposibilidad de aportar la justificación necesaria para su suscripción dentro del plazo señalado, se podrá conceder, excepcionalmente, un plazo de seis meses para su aportación, a contar desde la fecha en la que se hubiese presentado la respectiva solicitud 3.ª La base de cotización por el convenio especial estará constituida por la base mínima de cotización vigente en el Régimen General de la Seguridad Social que corresponda a cada período en que se acredite haber participado en los referidos programas de formación y que sea computable para 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. 4.ª Una vez calculado por la Tesorería General de la Seguridad Social el importe total de la cotización a ingresar par este convenio especial, su abono se podrá realizar mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al triple de aquellas por las que se formalice el convenio
MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL SOBRE PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES DE ORDEN SOCIAL Y PARA LOS EXPEDIENTES LIQUIDATORIOS DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO 928/1998, DE 14 DE MAYO		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
<u>Artículo 4.</u> <u>Atribución de competencias</u>	1. En el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o	1. En el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos

<u>sancionadoras</u> (D. F. Sexta RDL): MODIFICACIÓN DE LA LETRA a) DEL APARTADO 1:	dependientes de aquélla, las infracciones serán sancionadas por los órganos a los que normativamente se haya atribuido la competencia sancionadora. El procedimiento sancionador se iniciará a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o bien, cuando se trate de infracciones leves y graves de solicitantes o beneficiarios de prestaciones, como resultado de los datos o antecedentes obrantes en la entidad u órgano gestor de la prestación. En el ámbito provincial, la competencia para sancionar corresponderá a los siguientes órganos: a) En el caso de las infracciones en materia de Seguridad Social reguladas en la Sección Primera del Capítulo III del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, cuyas actas no concurren con actas de liquidación, la imposición de sanción corresponderá a: 1.º La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el caso de las infracciones leves señaladas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 21, las graves previstas en los apartados 1, 2, 3, 5, 7 y 9 del artículo 22 en el supuesto de reducciones de cuotas de la Seguridad Social, y las muy graves previstas en las letras b), d), f) y k) del artículo 23.1. 2.º La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, del Instituto Social de la Marina en los supuestos calificados como infracción leve en el apartado 4 y 6 del artículo 21, como infracción grave en los apartados 4, 6 y 8 del artículo 22, y como infracción muy grave en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1. Corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, del Instituto Social de la Marina, cuando la sanción afecte a prestaciones por	vinculados o dependientes de aquélla, las infracciones serán sancionadas por los órganos a los que normativamente se haya atribuido la competencia sancionadora. El procedimiento sancionador se iniciará a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o bien, cuando se trate de infracciones leves y graves de solicitantes o beneficiarios de prestaciones, como resultado de los datos o antecedentes obrantes en la entidad u órgano gestor de la prestación. En el ámbito provincial, la competencia para sancionar corresponderá a los siguientes órganos: a) En el caso de las infracciones en materia de Seguridad Social reguladas en la Sección Primera del Capítulo III del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, cuyas actas no concurren con actas de liquidación, la imposición de sanción corresponderá a: 1.º La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el caso de las infracciones leves señaladas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 21, las graves previstas en los apartados 1, 2, 3, 5, 7, 9 en el supuesto de reducciones de cuotas de la Seguridad Social, 10 y 12 del artículo 22, y las muy graves previstas en las letras b), d), f) y k) del artículo 23.1. 2.º La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, del Instituto Social de la Marina en los supuestos calificados como infracción leve en los apartados 4 y 6 del artículo 21, como infracción grave en los apartados 4, 6, 8 y 14 del artículo 22, y como infracción muy grave en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1. Corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, del Instituto Social de la Marina, cuando la sanción afecte a prestaciones por
---	--	---

	desempleo, en los supuestos previstos en el apartado 4 del artículo 21, en los apartados 4, 6 y 8 del artículo 22 y en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1. 3.º La Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, en el supuesto previsto como infracción grave en el artículo 22. 9 cuando se trate de bonificaciones y como infracción muy grave en la letra h) del artículo 23.1	desempleo, en los supuestos previstos en el apartado 4 del artículo 21, en los apartados 4, 6, 8, 13 y 14 del artículo 22 y en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1. 3.º La Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, en el supuesto previsto como infracción grave en el artículo 22. 9 cuando se trate de bonificaciones y como infracción muy grave en la letra h) del artículo 23.1
9. OTRAS DISPOSICIONES FINALES		
DESARROLLO REGLAMENTARIO	Disposición final novena. Modificación de disposiciones reglamentarias. Las determinaciones incluidas en normas reglamentarias que son objeto de modificación por este real decreto-ley podrán ser modificadas en el futuro por normas de rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran Disposición final undécima. Facultades de desarrollo. Se faculta al Gobierno y a los titulares de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas para que, en el ámbito de sus competencias, dicten cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley	
TÍTULO COMPETENCIAL	Disposición final décima. Título competencial. Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª, 17.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, y de las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios, respectivamente	
ENTRADA EN VIGOR	Disposición final duodécima. Entrada en vigor. Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»	