



# 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](http://www.cgtcatalunya.cat) — [formacio@cgtcatalunya.cat](mailto: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. TISMINEZKY 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 perceben 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.







## **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. 165.4LGSS 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 un 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.