



laboral

4-2013
Marzo, 2013

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

En el presente documento de Novedades se recogen, de forma sumaria, los aspectos más relevantes del 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, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 16 de marzo de 2013.

La norma recoge modificaciones relevantes, tanto en relación con el régimen de las pensiones de jubilación, como en materia de aportaciones económicas al Tesoro Público en caso de despidos de trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

La norma entra **en vigor el 17 de marzo de 2013**, sin perjuicio de que, entre otras especialidades, la nueva regulación en relación con las aportaciones económicas será de aplicación a los **procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 1 de enero de 2013**.

1. COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO

Se posibilita la **compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo** para aquellos trabajadores:

- que hayan accedido a la jubilación al alcanzar la edad ordinaria que en cada caso resulte de aplicación (sin que sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad);
- y a los que se haya aplicado un porcentaje del 100% sobre la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de su pensión.

Pueden compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial, por cuenta propia o por cuenta ajena, con el cobro del 50 % de la pensión que tengan reconocida inicialmente o estén percibiendo (excluido, en todo caso, el complemento por mínimos).

El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos, y finalizada la relación laboral se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Durante esta situación de compatibilización, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por (i) incapacidad temporal y (ii) por contingencias profesionales, quedando adicionalmente sujetos a una (iii) cotización especial de solidaridad de un 8% no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario (6%) y trabajador (2%).

Para las empresas en los que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación, se prevé una serie de requisitos:

- No deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a la compatibilidad. Esta limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad al 17 de marzo de 2012, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.
- Deberán mantener durante la compatibilidad entre pensión y trabajo el nivel de empleo existente en la empresa. Para este requisito se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores, 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.
- No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas 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.

La norma prevé, asimismo un régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de clases pasivas (disposiciones adicionales segunda y tercera).

2. MODIFICACIONES EN MATERIA DE JUBILACIÓN

2.1 Jubilación anticipada

2.1.1 Jubilación derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador

Respecto a la denominada jubilación “forzosa” (derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador) las principales novedades son las siguientes:

- Para el acceso a la misma, se deberá tener cumplida una **edad que sea inferior en cuatro años como máximo** a la edad que resulte de aplicación en cada momento para acceder a la jubilación ordinaria (cuando antes se estipulaba tener cumplidos los 61 años de edad).
- Se mantiene, no obstante, el periodo de cotización efectiva mínima de **33 años**.

- El cese en el trabajo debe haberse producido por una **reestructuración empresarial** que impida continuar la relación laboral. Se incorpora como supuesto de hecho que puede dar lugar al acceso a jubilación anticipada **los casos en los que el cese del trabajador se haya producido por despidos colectivos o despidos objetivos derivados de causas técnicas, organizativas o de producción** (es decir, no sólo cuando el despido se funde en causas económicas).
- Asimismo, se regula que cuando la extinción del contrato de trabajo se deba a causa de fuerza mayor, esta deberá estar constatada por causa de fuerza mayor conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando se acceda a la jubilación anticipada por despido colectivo o despido objetivo el trabajador **deberá acreditar haber percibido la indemnización correspondiente** (mediante documento de la transferencia bancaria recibida u otro equivalente) o haber interpuesto demanda en reclamación de la indemnización o en impugnación de la medida extintiva.
- Se **modifican los coeficientes de reducción de la pensión en función del periodo de cotización** tanto en los tramos como en los, que quedan configurados de la siguiente manera:
 - Coeficiente del 1,875% por trimestre, cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
 - Coeficiente del 1,750% 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.
 - Coeficiente del 1,625% 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.
 - Coeficiente del 1,500% por trimestre, cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

2.1.2 Acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado

En relación con la denominada jubilación “voluntaria” (acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado), las principales novedades son las siguientes:

- Para el acceso a la misma, se deberá **tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo**, a la edad que resulte de aplicación en cada momento para acceder a la jubilación ordinaria (cuando antes se estipulaba tener cumplidos los 63 años de edad).
- Se requiere un periodo de cotización efectiva mínima de **35 años** (antes 33 años).

- Se **modifican los coeficientes de reducción de la pensión en función del periodo de cotización** incrementándose los porcentajes y tramos previstos, que quedan configurados de la siguiente manera:
 - Coeficiente del 2% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
 - Coeficiente del 1,875% 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.
 - Coeficiente del 1,750% 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.
 - Coeficiente del 1,625% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

2.1.3 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, se produce conforme a los requisitos exigidos en el mismo, procediéndose en caso de infracción a imponer las sanciones previstas para las infracciones muy graves tipificadas 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.

Se prevé extremar los controles sobre los supuestos en fraude de ley relativos a los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, 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.

2.2 Cuantía de la pensión de jubilación en los supuestos de anticipación en el acceso a la misma

Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, estos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Aplicados los correspondientes coeficientes, 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 cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (antes era de un 0,25%).

Ese límite no se aplicará a (i) las jubilaciones de quienes tuvieran la condición de mutualista a 1 de enero de 1967, ni (ii) a las jubilaciones anticipadas producidas en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre o de personas con discapacidad.

2.3 Jubilación parcial

Los trabajadores que hayan cumplido la edad que resulte de aplicación en cada momento para acceder a la jubilación ordinaria y que reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial, sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo entre **un mínimo del 25% y un máximo 50 %**.

Podrán acceder a la jubilación parcial cuando se celebre con carácter simultáneo un **contrato de relevo**, los trabajadores a tiempo completo con los siguientes requisitos:

- Haber cumplido las siguientes edades:

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 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
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
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

Esta escala no se aplicará a los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista a 1 de enero de 1967, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años.

- Que la reducción de la jornada de trabajo sea de un mínimo de un 25% y de un máximo de un **50%** (antes era de un 75%), o de un **75%** (antes era de un 85%) cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

En este último caso, el **contrato de relevo deberá mantenerse en vigor durante una duración igual al resultado de sumar dos años** al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que le resulte de aplicación. En caso de **incumplimiento** por parte del empresario de las condiciones establecidas en materia de contrato de relevo, será **responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial**.

- Acreditar un período de cotización de **33 años** en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial (antes eran 30 años).

En el supuesto de personas con **discapacidad en grado igual o superior al 33%**, el período de cotización exigido será de **25 años** (antes se aplicaba este período de cotización a persona con discapacidad, independientemente de su grado, y a los trabajadores con trastornos mentales, restringiéndose en este sentido).

Se aplicará de forma gradual la obligación consistente en que durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador coticen por la base de cotización que hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa, configurándose la siguiente escala:

- Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5% más hasta alcanzar el 100% de la base de cotización 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.

La norma regula igualmente los mecanismos de jubilación parcial para los socios trabajadores o de trabajo de cooperativas.

2.4 Normas transitorias en materia de pensión de jubilación

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 la Ley 27/2011 **a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019** en los siguientes supuestos:

- Las personas cuya **relación laboral se haya extinguido antes del 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.

- 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 1 de enero de 2019.
- Quienes hayan **accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad 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 al 1 de abril de 2013.

En estos **dos últimos casos contemplados**, será condición indispensable que (i) las decisiones adoptadas o los (ii) planes de jubilación parcial se **encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o en el Instituto Social de la Marina (ISM)**, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

En relación con esta última obligación, el Real Decreto-ley 5/2013 modifica el 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, acordándose que a los efectos de la aplicación de la jubilación vigente antes del 1 de enero de 2013:

- Los **trabajadores afectados, los representantes sindicales y unitarios o las empresas dispondrán hasta el 15 de abril de 2013** (antes el plazo límite era el 1 de marzo de 2013) para comunicar y poner a disposición del INSS **copia de los expedientes de regulación de empleo aprobados antes del 1 de abril de 2013** (antes era el 2 de agosto de 2011), de los **convenios colectivos** de cualquier ámbito así como **acuerdos colectivos de empresa** suscritos con anterioridad a esa fecha, con independencia de que la extinción se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013.
- La misma obligación de entrega de documentación se establece en relación con aquéllos trabajadores que hayan **accedido a la jubilación parcial en virtud de planes de jubilación parcial contenidos en convenios colectivos o acuerdos suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2013** (antes era el 2 de agosto de 2011), con independencia de que el acceso a la jubilación se haya producido con anterioridad o posterioridad a esa fecha. En este supuesto, se deberá aportar también **certificación** de la empresa acreditativa **de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación** con anterioridad al 1 de abril de 2013.
- Si los sujetos obligados **omitieran** efectuar las comunicaciones y presentar la documentación relativa a convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo o decisiones adoptadas en procedimientos concursales en el plazo señalado (15 de abril de 2013) y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de la concurrencia de los requisitos para aplicar al solicitante de la pensión la legislación anterior procederá en este sentido. Por el contrario, **será preceptiva** la

comunicación al INSS o ISM de los **acuerdos colectivos** de empresa en el plazo mencionado.

3. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y DEL CONTRATO DE RELEVO

Se modifica la redacción del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de adecuar la regulación del contrato a tiempo parcial y de relevo a las nuevas características de la jubilación parcial que se han expuesto anteriormente. En concreto:

- Sobre el contrato a tiempo parcial del jubilado se dispone que la reducción de jornada y de salario puede alcanzar hasta el **75%** si el contrato de relevo se concierta a jornada completa y con duración indefinida (antes podría alcanzar el 85%).
- En relación con el contrato de relevo se establece que si el contrato del jubilado se reduce en un 75% 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 ordinaria de jubilación**. Si se extingue antes, el empresario estará obligado a concertar un nuevo contrato en los términos del extinguido y por el tiempo restante.

4. MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE LA APORTACIÓN ECONÓMICA AL TESORO EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS

Bajo el título “Medidas para evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos”, se modifican tanto la Disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que establece las aportaciones económicas al Tesoro en los despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, como el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, dictado en desarrollo de dicha disposición.

Esta nueva regulación será de aplicación a los **procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 1 de enero de 2013** y sus principales novedades se resumen a continuación.

4.1 Requisitos

Respecto a los requisitos que deben cumplirse para que surja la obligación de la aportación se establece como novedad que el **porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años sobre el total de afectados por el despido colectivo debe ser superior al porcentaje que los trabajadores de esa edad representan sobre el total de la plantilla de la empresa** existente al inicio del procedimiento de despido colectivo

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de 50 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 (se suprime la referencia anterior al grupo de empresas)** en virtud de otros

motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato, en los tres años anteriores o **en el año posterior** (y **no tres años** como en la regulación anterior) al inicio del procedimiento de despido colectivo.

Por lo tanto, una de las principales modificaciones de esta norma es la desaparición de la mención al grupo de empresas, quedando limitado únicamente a la empresa la inclusión en el cálculo de la aportación del colectivo de trabajadores en dichas edades extinguidos por motivos no inherentes a los mismos; y por otro lado, la reducción de la extensión temporal de dicho cálculo en lo que se refiere a dichas extinciones producidas en los años posteriores al despido colectivo, que de tres años queda reducido a un año.

Asimismo, se mantiene el requisito relativo 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, y se introduce la relevante novedad de que también será aplicable la aportación al Tesoro cuando, no concurriendo la circunstancia anterior, **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.**

4.2 Cálculo del tipo aplicable

En lo referente al establecimiento del **tipo** aplicable, según la escala, para la determinación del importe de las aportaciones económicas, se añade como novedad la regla relativa al **nuevo supuesto** de empresas o grupo de empresas que obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos entre el ejercicio económico anterior y los cuatro ejercicios económicos posteriores al inicio del procedimiento de despido colectivo. A este respecto, los beneficios de la empresa o grupo se cuantificarán en función del porcentaje medio de éstos respecto de los ingresos por **operaciones continuadas e interrumpidas referidos a los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios.**

4.3 Procedimiento de liquidación y pago

Para el nuevo supuesto al que le será de aplicación la aportación al Tesoro (empresas o grupos de empresas que obtengan beneficios en al menos 2 ejercicios consecutivos dentro del ejercicio anterior al despido colectivo y los 4 ejercicios posteriores), **el cálculo de la primera aportación incluirá todos los conceptos desde la fecha de los despidos hasta el final del segundo ejercicio consecutivo en el que hubiere obtenido beneficios.** Este mismo periodo se considerará para el cálculo del porcentaje de trabajadores que señala la escala establecida para determinar el tipo.

4.4 Obligación de emisión de certificado por la empresa

Se modifica el sistema de información relativa a la aportación al Tesoro actualmente vigente, suprimiéndose a la Autoridad Laboral como agente emisor del certificado comprensivo de las circunstancias que conciernen a la aportación, y sustituyéndose por la figura del empresario. Esta modificación regula la obligación de las empresas de

presentar 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:

- Si hay **beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores**, en el plazo de tres meses a contar desde que finalice el año siguiente al inicio del procedimiento de despido colectivo.
- Si hay **beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior y los cuatro posteriores**, antes de que finalice el ejercicio inmediatamente posterior a aquél en que se cumplan los requisitos.

El certificado deberá contener los siguientes datos:

- 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.
- Resultado del ejercicio e ingresos obtenidos por la empresa o el grupo de empresas del que forme parte, en los dos ejercicios consecutivos, así como el porcentaje medio de estos sobre los ingresos.
- Fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.
- Número de trabajadores de la empresa en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.
- Número de trabajadores de la empresa que tuvieran cincuenta o más años en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.
- Número de trabajadores afectados por el despido colectivo.
- Número e identificación de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por el despido colectivo.
- Relación de los contratos de trabajo extinguidos por iniciativa de la empresa (ya no se requiere a nivel de grupo) en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato, 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.

Como consecuencia de la nueva regulación de este certificado, se suprime la disposición adicional primera del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (RD 1483/2012), que requería a la empresa la facilitación a la Autoridad Laboral de determinada información en el inicio del procedimiento de despido colectivo, cuando el mismo incluyese como afectados a trabajadores de cincuenta o más años.

Asimismo, se añade un nuevo apartado 18 al 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, tipificando como **infracción muy grave** en materia de relaciones laborales el no presentar, en tiempo y forma, ante la Autoridad laboral competente el mencionado certificado, así como presentar información que resulte falsa o inexacta.

4.5 Otras cuestiones de interés

- En el supuesto de cambio de titularidad de la empresa el nuevo empresario quedará subrogado las obligaciones en esta materia.
- Se aclara que la aportación al Tesoro será exigible cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de 50 o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, cuando las extinciones se produzcan en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato, 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.
- Tendrán la consideración de empresa los entes, organismos y entidades que formen parte del sector público y no tengan la consideración de Administración Pública conforme al art. 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011.

5. OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

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

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos conocerá de las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, si en un plazo de tres meses dicha Comunidad Autónoma no hubiera constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión, o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la misma en su ámbito territorial.

5.2 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

Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el FROB así como los entes, organismos y entidades del sector público estatal que no tengan la consideración de Administración Pública, deberán **informar a una comisión técnica**, con carácter previo, tanto del inicio de cualquier procedimiento de despido colectivo

como de cualquier propuesta de acuerdo que sea presentada a la representación de los trabajadores durante el desarrollo del periodo de consultas.

5.3 Políticas activas de empleo para mayores de 55 años

Los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo, o que no tengan derecho a los mismos, tendrán la consideración de colectivo prioritario para la aplicación de políticas activas de empleo a fin de fomentar su permanencia en el mercado de trabajo prolongando su vida laboral.

5.4 Otras modificaciones en la Ley General de la Seguridad Social

- **Control de las prestaciones:** La entidad gestora podrá exigir a los trabajadores que hayan sido despedidos por despido, despido objetivo, extinción voluntaria del artículo 50 ET o derivada de la modificación sustancial de condiciones de trabajo o traslado, 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.

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.

- **Subsidio por desempleo para mayores de 55 años:** Aunque carezcan de rentas en los términos establecidos en el artículo 215 de la LGSS, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas por los mayores desempleados de 55 años si teniendo cónyuge y/o hijos menores de 26 años o mayores incapacitados o menores acogidos 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. Esta regulación se aplicará a las solicitudes cuyo nacimiento del derecho al subsidio se inicie a partir de la entrada en vigor de la norma.

La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica.

© Marzo 2013. J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.