

I. XEDAPEN OROKORRAK

ESTATUKO BURUZAGITZA

2874 5/2013 Errege Lege Dekretua, martxoaren 15ekoa, langile zaharrenen lan-bizitzaren jarraipenaren aldeko neurriak eta zahartze aktiboa sustatzeko neurriak ezartzekoa.

I

Europar Batasuneko herrialdeen pentsio-sistemek erronka handiak dituzte epe ertainean demografia-bilakaeraren ondorioz. Jaiotza-tasa txikien eta bizi-itxaropena luzatzearen ondorioz, sistema horiek egokitu beharra dago, epe luzean bideragarriak izan daitezten eta adin handieneko herritarren ongizaterako pentsio egokiei eusteko.

Espainia ez da salbuespena; horrenbestez, Gizarte Segurantzako sistemak gero eta erretiro-pentsio gehiago ordaindu behar ditu, eta horien batez besteko zenbatekoa, gainera, ordeztan dituztenena baino handiagoa da; horretaz gain, bizi-itxaropena handiagoa denez, pentsio horiek gero eta denbora luzeagoan ordaindu behar dira.

Europar Batasunak gero eta garrantzi handiagoa ematen dio erronka horri. Arlo horretan eskumen mugatuak ditu, baina pentsio-sistemen jasangarritasuna eta zahartze aktiboa bultzatzea lehentasun bihurtu dira, hazkunde ekonomikorako eta ekonomia- eta gizarte-kohesiorako dituzten ondorioak izugarri handiak baitira. Europa 2020 Estrategia da estatu kideen politika ekonomikoak koordinatzeko erreferentzia-esparrua, eta esparru horretatik bultzatzen da, halaber, Erkidegoko erakundeek eta estatu kideek zahartzearen erronkari eta zahartzeak gizarte-babeserako sisteman duen eraginari aurre egiteko ahalegina orientatzeko eta koordinatzeko politika.

Ikuspegi horrek eragin du Europako Batzordeak *Liburu Zuria 2012: Pentsio egoki, seguru eta jasangarri batzuetarako laguntza* argitaratzea, Batasunaren tresna politikoak orientatzeko eta, horrela, estatu kideek pentsio-sistemak erreformatzeko egindako ahaleginak babes ditzaten; halaber, hainbat ekimen ere proposatu nahi ditu, helburu komunitararako aurrerapenen jarraipena areago koordinatzeko, Europa 2020 estrategia oso eta globalaren esparruan. Liburu zuri horren osagarri beste dokumentu batzuk ere argitaratu dira: *Zahartzeari buruzko txostena 2012* edo *EBko Pentsioen egokitzea 2010-2050*.

Liburu zuriak hainbat gomendio orokor egiten ditu, eta estatu kide mailako beste batzuk ere bai; hala, pentsioak eraberritzeko beharra nabarmentzen du, bai aztertutako aurreikuspen demografikoengatik bai finantza publikoen beharrezko jasangarritasunagatik, are gehiago oraingoa bezalako finantza- eta ekonomia-krisialdian. Epe luzean bideragarritasuna bermatzeko aurrera egin beharra dagoela ohartarazten du, azken hamarkadan egindako aurrerapenak onartu arren.

Pentsioak egokitzeko eta sistemaren jasangarritasuna bermatzeko, ezinbestekoa da erretiro-adina handitzea, bizitza aktiboa luzatzea eta langile zaharrenek lan-merkatuan gehiago parte hartzea. Horretarako, gomendagarria da erretiro-adina bizi-itxaropenaren hazkundearekin lotzea, aurretiazko erretiro-planerako sarbidea arrazionalizatzea, baita lan-merkatutik goiz ateratzeko beste bide batzuetarako ere, eta lan-bizitza luzatzeko erraztasuna ematea, langile zaharrentzako enplegu-aukerak sortuz eta zahartze aktiboa sustatuz, besteak beste.

II

Espainiak alor horretan egindako aurrerapenak oso asmo handikoak izan dira, eta koherenteak Europar Batasunaren planteamenduekin. Hazkunde, enplegu eta pentsioen bermerako Gizarte eta Ekonomia Akordioa, Gobernuak eta gizarte-solaskideek 2011ko otsailaren 2an sinatutakoa, eta Toledoko Tratatuen Ebaluazio eta Erreforma Txostenean, Diputatuen Kongresuaren Osoko Bilkurak 2011ko urtarrilaren 25eko bileran onartutakoan,

jasotako orientabideak oinarri sendo bat dira sistema agenteek hitzarturik erreformatzeko. Horien planteamenduetako asko Gizarte Segurantzaren eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legean islatu ziren; lege hori oso aurrerapen handia izan zen Espainiako pentsio-sistemaren jasangarritasuna indartzeko. 2011ko urriaren 28ko Ministro Kontseiluaren erabakiak osatu zuen arau hori; izan ere, Langile Zaharrenen Enplegurako Estrategia Globala 2012-2014 onartu zuen (55 eta gehiago Estrategia), zeinak pertsona zaharrenen enplegua laguntzeko politiken esparru orokorra ezarri zuen.

Aipatutako Toledoko Tratatuaren Ebaluazio eta Erreformaren Txosten horren 12. gomendioak Gizarte Segurantzaren sistemaren jasangarritasuna eta zahartze aktiboa eraginkor bultzatzea bermatzeko oraindik landu behar diren hiru elementu aipatzen ditu berariaz. Batetik, garrantzi handiagoa eman behar zaio langilearen kotizazio-karrerari, erretiroa benetan hartzen den adina horretarako legezko adinari ahal beste hurbil dakion. Bestetik, erretiro aurreratua kotizazio-karrera luzeak dituzten langileentzat utzi beharko litzateke. Azkenik, soldata eta pentsioa batera izatea erraztu beharra dago.

Zahartze aktiboaren gaiari, bestetik, modu integral batez heldu behar zaio, bizitza aktibotik erretirorako trantsizioak Gizarte Segurantzaren politika zein enplegu-politikak hartzen baititu barnean. Horregatik, errege lege-dekretu honen helburuen artean lan-merkatuko adinagatiko bereizkeriaren aurkako borroka ere badago, bai eta langabeziagatiko prestazio-sistema arrazionalizatzea ere, jatorrizko helburuekin zuen lotura indartzearen.

Errege lege-dekretu honek gai horiei heltzen die honako esparru hauetan neurriak hartuz: erretiro aurreratua, erretiro partziala, bizitza aktiboaren eta pentsioaren arteko bateragarritasuna, iruzurraren aurkako borroka eta enplegu-politikak. Neurri horien bidez erantzun egingo zaie EBko Kontseiluak 2012ko uztailaren 10ean pentsio-sistemaren jasangarritasunaren eta zahartze aktiboa bultzatzearen esparruan emandako gomendioei.

III

Errege lege-dekretu honen I. kapituluak erretiro-pentsio bat jasotzearen eta norberaren edo besteren konturako lanaren arteko bateragarritasuna arautzen du bizitza aktiboa luza dadin laguntzeko, Gizarte Segurantzaren sistemaren jasangarritasuna indartzeko eta langile horien jakintzak eta esperientzia neurri handiagoan baliatzeko. Aukera hori oso ohikoa da inguruko herrialdeen legerietan, Espainiakoan orain arte oso mugatua izan bada ere. Horrela, Legeak agindutako adinean erretiratu diren eta kotizazio-ibilbide luzea duten langileei lanaldi osoko edo partzialeko enplegua eta pentsioaren % 50 kobratzea bateratzea ahalbidetuko zaie, kotizazio sozialeko betebeharrak mugatuekin.

Pentsio-sistemaren jasangarritasunerako beharrezkoa da babesa eskuratzeko eskubidea edo prestazioen zenbatekoa erabakitzen duten funtsezko parametroak sistema horien gorabehera eta egoera sozial eta ekonomikoetara egokitzea. Hortaz, ezinbestekoa da eskuratzeko eskubidea izateko adina bizi-itxaropenaren arabera izatea, hala erretiroa legez ezarritako adinean gertatzen denean nola adin hori iritsi aurretik har daitekeen kasuetan. Horretarako, baina, abuztuaren 1eko 27/2011 Legeak hartutako neurriak ez ziren aski sistemaren bideragarritasuna epe luzean bermatzeko; izan ere, erretiroa hartzeko legezko adina eta erretiro aurreratua hartzeko pixkanaka elkarrengandik aldentzeko aukera ematen zuten eta, batzuetan, lan-merkatua goiz uzteko erabakiak laguntzen zituzten.

Helburu horiek kontuan harturik, bistan da komeni dela erretiro aurreratuaren eta erretiro partzialaren araubidea, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 5. eta 6. artikuluetan xedatutakoa, aldatzea, baita erretiro-pentsioaren gehieneko zenbatekoa zehazteari buruzko araubidea ere, gertaera eragilearen unean adinagatik koefiziente murriztaileak aplikatu behar diren kasuetarako (ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 163.3 artikulua aipatzen du, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 4. artikulua emandako idazketan). Arau horiek 2013ko urtarrilaren 1ean indarrean jarri behar baziren ere, haien aplikazioa hiru hilabetez eten egin zen Etxeko Langileen Sistema Berezian kudeaketa eta babes soziala

hobetzeko eta izaera ekonomiko eta sozialeko beste neurri batzuk hartzeko abenduaren 28ko 29/2012 Errege Lege-dekretuaren lehen xedapen gehigarriaren bidez; batetik, arlo berari buruz aldi berean jardun lezaketen elkarren segidako arauak egotea saihesteko, eta bestetik, materialki ezinezkoa zelako Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzaileek kudeaketa-prozedurak egin beharreko aldaketetara egokituta edukitzea.

Xede horri buruzkoa da arauaren II. kapitulua; adierazitako erretiro-modalitateen araubide juridikoa aldatzen da bertan, baita abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen baterako beste manu batzuk ere, erretiro-pentsioaren arloan arau iragankorrak xedatzen dituen azken xedapenetako hamabigarrenaren 2. paragrafoa, esate baterako.

Aipatutako etete-epea berehala amaituko denez (2013ko martxoaren 31n), aurreikusitako aldaketak egun hori baino lehenago egin behar dira; horregatik, hori errege lege-dekretu honen bitartez egiteko aparteko eta presazko beharrazana justifikatuta dago.

III. kapituluan, eta 9. artikulua bitartez, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako lehena aldatuko da; horren bidez beste idazketa bat emango zaie martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 12. artikulua 6. eta 7. paragrafoei; denbora partzialeko kontratuaren araubideari eta txanda-kontratuari buruzko paragrafook erretiro partzialari buruz arau honetan egindako aldaketak jasoko dituzte, betiere bi lege-testuen arteko koordinazio egokiari eutsita.

27/2011 Legearen, abuztuaren 1ekoaren, azken xedapenetako lehenaren aplikazioa ere egon da hiru hilabetez etenda (hasieran 2013ko urtarrilaren 1erako zegoen aurreikusita), abenduaren 28ko 29/2012 Errege Lege Dekretuaren lehen xedapen gehigarriaren bidez; hori dela eta, eteteko epe hori berehala bukatu behar denez, gai hori errege lege-dekretu bidez arautzea legitimatzen duen aparteko eta presazko beharrazana justifikatuta dago.

IV. kapituluak irabaziak dituzten enpresek berrogeita hamar urte edo gehiago dituzten langileak kaleratzeagatik egin beharreko diru-ekarpenak arautuko ditu, enplegu-erregulaziorako neurri azkengarrien esparruan adin aurreratuko langileen bazterketa moteltzeko eta enpresen betebeharrak arrazionalizatzeko.

Lehenik, hainbat alderdi aldatu dira irabaziak dituzten enpresek berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileei eragiten dieten kaleratze kolektiboengatik egin beharreko ekarpen ekonomikoak arautzen dituen abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren gainean, langabeziagatik prestazioen sisteman prozesu horiek duten eraginari aurre egiteko.

Egindako aldaketa nagusia da kaleratu beharreko langileak aukeratzeko adinaren irizpidea lehenesten duten enpresek bakarrik ordaindu beharko dutela ekarpen ekonomikoa. Hala, betebeharra sor dadin, baldintza berri bat bete beharko da: kaleratutako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa enpresako adin-talde horretako langileen ehunekoa baino handiagoa izatea, hain zuzen.

Bestalde, irabaziak izateko eskakizunari buruzko aldaketa bat gehitu da: legeak aipatutako arloan daude kaleratze kolektiboa baino lehenagoko bi urteetan irabaziak izan dituzten enpresak eta kaleratze kolektiboa baino lehenagoko ekitaldi ekonomikoaren eta horren osteko lau ekitaldi ekonomikoen arteko ondoko ondoko bi ekitaldietan irabaziak izan dituzten enpresak.

Araubide berri honen bidez ekarpen ekonomikoa sortzea eragin zuten gizarte- eta aurrekontu-helburuak eraginkorrago bete nahi dira eta, era berean, berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileak kaleratzeko arrazoia adina izatea galarazi nahi da. Gainera, langileon birlaneratzea sustatu nahi da, mota horretako kaleratzeek langabeziagatik babes-sistema publikoan duten eragina konpentsatzeaz gain.

IV

Lehen xedapen gehigarriak hainbat neurri gehituko ditu, enpresek I. kapituluko erretiro-pentsioaren eta lanaren arteko bateragarritasun-modalitatea kostuak murrizteko erabil ez dezaten, figura hori lege-iruzurrerako baliatuta; alegia, oraingo lanpostuak

kontratazio berriekin ordeztea –arauan aurreikusitako kasuetatik kanpo–, horrela Gizarte Segurantzako sisteman gutxiago ordaintzeko.

Bigarren eta hirugarren xedapenetan Klase Pasiboetako erretiro-pentsioaren bateragarritasun-erregimena dago jasota. Gizarte Segurantzako harmonizazio-prozesuan aurrera egiten jarraitzeko, komenigarria da erretiro-pentsioaren bateragarritasunen beste erregimen hori, Gizarte Segurantzako pentsioei ez ezik Klase Pasiboetako ere aplikatzea, eta antzeko moduan, hau da, nahitaezko erretiroak eragindakoei, betiere pentsioaren zenbatekoa zehazteko hartzeko arautzaileari aplikatu beharreko ehuneko ehuneko ehun bada; baldintza horiek betetzen ez dituzten nahitaezko erretiroko pentsioak zein borondatezkoak eta ezgaitasunak nahiz zerbitzurako gaitasunik ezak eragindakoak, berriz, aurreko araudiaren arabera zuzenduko dira.

Proposatutako aldaketa aplikatzeko aldiari dagokionez, kontuan hartu beharra dago aldaketa horrek ez duela eragin behar 2009ko urtarrilaren 1a baino lehenagoko gertaera eragilea duten erretiro-pentsioetan. Izan ere, pentsio horiek jasotzea eta, aldi berean, sektore pribatuko lanpostu batean aritzea ahalbidetzen du gaur egun pentsio horiei aplikatu beharreko araudiak, inolako mugarik gabe; horrenbestez, araubide berriak gaur egun dituzten eskubideak okerragotzea ekarriko luke. Hortaz, apirilaren 30eko 670/1987 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Estatuaren Klase Pasiboetako buruzko Legearen testu bateginaren 33. artikulua gainean proposatutako aldaketak 2009ko urtarrilaren 1aren osteko gertaera eragilea duten erretiro-pentsioei baino ez die eragin behar; halere, horren ondoriozko eragin ekonomikoak ez dira inola ere errege lege-dekretua indarrean jarri baino lehenagokoak izango.

Horretarako, Estatuaren Klase Pasiboetako buruzko Legearen testu bateginaren 33. artikulua aldatuko da, eta araubide berria aplikatzeko aldia eta horren eragin ekonomikoak zehaztuko dira.

Laugarren xedapen gehigarriak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren esku uzten du Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaileei eta zerbitzu komunei laguntza eta babesa ematea, egiazta dezaten langilearen borondate askeari egotzi ezin zaion kausagatik lana uzteak ekarritako erretiro aurreratuaren modalitatea, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 161 bis artikulua (2.A) paragrafoak aipatutakoa, bertan eskatutako baldintzen arabera hartzen dela.

Bosgarren xedapen gehigarria gizarte-aurreikuspen osagarriari buruzko txostenaren gainea da (Gobernuak txosten hori egin behar du, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hemeretzigarren xedapen gehigarria betez); hala, zehazten du txosten horrek pentsio-plan eta -funtsetara egindako ekarpenak berreskura daitezen errazteko egoki diren proposamenak eduki beharko dituela, baita onuradunak erretiro-pentsioa eskuratu eta, aldi berean, lan egiten duenean ere.

Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionala hitzarmen kolektibo batean aurreikusitako lan-baldintzak ez aplikatzei buruz akordiorik ez egoteak sortutako desadostasunez arduratuko dela xedatzen du seigarren xedapen gehigarriak, betiere ez-aplikatze horrek autonomia-erkidego bateko lurraldean kokaturiko lan-zentroi eragiten badie, baldin eta autonomia-erkidego horrek ez badu hiru hilabeteko epean batzordearen baliokidea den hiruko organo bat eratu eta abiarazi, edo ez badu Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioarekin lankidetzaren hitzarmenik sinatu aipatutako batzordeak lurralde horretan jarduteko.

Zazpigarren xedapen gehigarriak xedatutakoaren arabera, Banku Berregituraketa Ordenaturako Funtsekin gehiago partaidetza duten edo hark finantziarioki laguntzen dituen erakundeek, baita herri-administratibotzat hartzen ez diren estatuko sektore publikoaren erakunde, organismo eta entitateek ere, ministerioarteko batzorde tekniko bati jakinarazi beharko dizkiote, alde aurretik, kaleratze kolektiborako prozedura oro zein langileen ordezkari kontsulta-aldian aurkeztutako akordio-proposamen guztiak. Horrela, entitateen egoerari buruzko zein haiek beren arloan hartu beharreko ekonomia- eta gizarte-alorreko erabaki nagusiei buruzko informazio egokia izango dute agintariek.

Zortzigarren xedapen gehigarriak ezartzen du enpleguko politika aktiboak aplikatzeko garaian lehenagoko kolektibotzat hartuko direla langabeziagatik prestazioa edo

subsidioa agortu duten 55 urte baino gehiagoko langileak edo horietarako eskubiderik ez dutenak, horiek lan-merkatuan jarrai dezaten sustatzeko, eta bederatzigarren xedapen gehigarriaren bidez Gobernuari eskatzen zaio hilabeteko epean aditu independenteen batzorde bat sortzeko, horiek Gizarte Segurantzaren sistemaren jasangarritasun-faktoreari buruzko txosten bat egin dezaten Toledoko Tratatuaren Batzordeari helarazteko.

Azken xedapenetako lehenaren bidez Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren hainbat paragrafo aldatu dira:

215. artikulua 1. paragrafoaren 3. idatz-zatiari hirugarren lerrokada gehitu zaio; horren bidez, subsidioa jaso ahal izateko errenta-gabeziaren eskakizuna betetzat jotzeko, eskatuko da familia-unitatea osatzen duten kide guztien errenten batura, baita eskatzailearenarena ere, unitatea osatzen duten kideen kopuruarekin zatituta, lanbide arteko gutxieneko soldataren ehuneko 75 ez gainditzea, aparteko bi ordainketen zati proportzionala kanpo utzita. Manu horren helburua hauxe da: 55 urte baino gehiagokoentzat subsidioaren araubidea sistemaren gainerako prestazioek dutenarekin homogeneousatzea eta kolektibo horretara bideratutako enplegu-politika aktiboak indartzea.

229. artikulua aldatuta, langabeziagatiko prestazioa kudeatzen duen erakundeak 208. artikulua 1. paragrafoaren c), d) eta e) idatz-zatiak betez kaleratu dituzten langileei eskatu ahal izango die legezko kalte-ordain egokia jaso dutela frogatzeko. Ez da inola ere langabeziagatiko prestazioa eskuratzeko beste eskakizun bat, iruzurrezko portaerak saihesteko ondorengo kontrol bat baikik.

Zortzigarren xedapen gehigarriari 6. paragrafoa gehituko zaio uztailaren 9ko 1867/1970 Dekretuaren hirugarren xedapen iragankorraren 2. arauak aipatutako langileak salbuetsita gera daitezen 163. artikulua 3. paragrafoan xedatutakotik eta 166. artikulua 2.a) paragrafoan jasotako adin-eskalatik; dekretu horrek abenduaren 30eko 116/1969 Legearen Araudi Orokorra, Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzaren Araubide Berezia arautzen duena, onartzen du.

Hogeita hemeretzigarren xedapen gehigarria aldatuta, prestazioak eskuratzeko orduan, errazagoa izango da kuoten ordainketa egunean edukitzeko eskakizuna egiaztatzea kotizazioak ordaintzeaz arduratzen diren langileentzat; hala, prestazioen eskatzaileek eskatutako dokumentazioa errazago bete ahal izango dute.

Azkenik, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean beste xedapen gehigarri bat erantsiko da, hirurogeita laugarrena; lehenik, erretiro partzialaren aplikazioa kooperatibetako langile-bazkideei edo lan-bazkideei hedatzeko (horretarako Gizarte Segurantzako sisteman jasota egon beharko dute besteren konturako langileekin parekatuta), laugarren xedapen gehigarriak xedatutako moduan; bigarrenik, haien lanaldia eta eskubide ekonomikoak murrizteko, Langileen Estatutuaren Legearen, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutakoaren, testu bateginaren 12. artikulua 6. paragrafoan ezarritako baldintzen arabera, eta, azkenik, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 166. artikulua 2. paragrafoan ezarritako eskakizunak betetzeko. Horretarako, erretiro partziala hartu behar duen bazkideak egin gabe utzitako lanaldia iraupen jakineko bazkide batekin edo langabetu batekin, langile-bazkide edo lan-bazkide gisa, hitzartu beharko du kooperatibak, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 12. artikulua 7. paragrafoan txanda-kontratu bat egiteko ezarritako baldintza berekin, eta aipatutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166. artikuluan xedatutakoa betez.

Horrela erretiro partzialeko pentsioa eskuratzeko besteren konturako langileek duten erregimen bera aplikatuko zaie kooperatibetako bazkideei.

Azken xedapenetako bigarrenean abenduaren 28ko 29/2012 Errege Lege Dekretua aldatzen da 6. artikulua 2. paragrafoaren idazketa 2013rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 27ko 17/2012 Legearen 47. Bat artikulua lehen paragrafoan ezarritakora egokitzeke, baita Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 50. artikulua ere, abuztuaren 1eko 27/2011 Legeak emandako idazketan (2013ko urtarrilaren 1ean jarri da indarrean); hartara, pentsiodunaren etekinak, gutxienezkorako osagarria aitortzeko eskubidea zehaztearren zenbatzeko unean aplikatu beharreko irizpidea bateratu egin da.

Halaber, xedapen horren bidez 29/2012 Errege Lege Dekretuaren 7. artikulua 1. paragrafoaren a) idatz-zatian dagoen omisioa ere zuzenduko da, 2013rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 27ko 17/2012 Legearen 47.Bi artikulua a) idatz-zatian xedatutakoari dagokionez; bertan xedatzen da beste estatu batek aitortutako pentsioak gizarte-aurreikuspeneko erregimen publiko baten konturako barneko pentsioen modu berean zenbatuko direla, mendekotasun ekonomikoa dagoen edo ez zehazteko ardurapeko ezkontidedun izateagatik gutxienekorako osagarria aitortzea dela-eta.

Azken xedapenetako hirugarrenak abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-ordenako Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina aldatzen du; hala, beste arau-hauste oso larri bat tipifikatuko da abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 7. paragrafoak aipatzen duen ziurtagiria lan-agintaritzaren aurrean aurkezteko betebeharra bete ezean.

Urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretua, prestakuntza-programetan parte hartzen duten pertsonak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartzeko baldintzak eta betebeharrak arautzen dituena, aldatu egingo da azken xedapenetako laugarrenaren bidez; hala bada, hitzarmen berezia sinatzeko eskabidea aurkezteko epea 2014ko abenduaren 31ra arte zabalduko da, eta hitzarmen bereziaren ordainketa zatikatua egin daitekeen hilekoen gehieneko kopurua ere handitu egingo da.

Azken xedapenetako bosgarrenak eta seigarrenak hainbat aldaketa tekniko ezarriko dizkiote abenduaren 28ko 1716/2012 Errege Dekretuari; dekretu horrek garatu egiten ditu Gizarte Segurantzaren eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legeak eta maiatzaren 14ko 928/1998 Errege Dekretuak onartu zuen lan-arloko arau-hausteengatik zehapenak ezartzeko eta Gizarte Segurantzaren kuotak kitatzeko espedienteetarako prozedurei buruzko Araudi Orokorrek prestazioen arloan ezarritako xedapenak.

Azken xedapenetako zazpigarrenak hainbat aldaketa egiten dizkio urriaren 29ko 1484/2012 Errege Dekretuari, irabaziak dituzten enpresek berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileei eragiten dieten kaleratze kolektiboak egiten dituztenean egin beharreko ekarpen ekonomikoei buruzkoari (dekretu horrek abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarria garatzen du), eta ekarpenen eraginkortasunerako beharrezko likidazio- eta ordainketa-prozedura ere jasotzen du. Araudi bidezko arauak garatzen dituen lege-xedapenean erantsitako aldaketara egokitu nahi da horrela, berehala aplikatzea ahalbidetu dadin.

Halaber, aurreko aldaketaren ildotik, urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuak onartutako kaleratze kolektiboaren eta kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizketen prozeduren erregelamenduaren lehen xedapen gehigarria ezabatzen du azken xedapenetako zortzigarrenak.

V

Abenduaren 28ko 29/2012 Errege Lege Dekretuaren lehen xedapen gehigarriak hiru hilabetez eten zuen erretiro aurreratuen eta erretiro partzialaren aldaketaren –27/2011 Legearen 5. eta 6. artikuluetan xedatu moduan– aplikazioa, bai eta gertaera eragilea gertatzean adinagatik koefiziente murriztaileak aplikatu behar direnean erretiro-pentsioaren gehieneko zenbatekoa zehazteari buruzko aldaketarena ere (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 163.3 artikulua aipatua, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 4. artikulua idazketaren arabera), haiek 2013ko urtarrilaren 1ean jarri behar baitziren indarrean; horregatik, aldaketa horiek adierazitako epea amaitu aurretik izan behar dituztenean ondorioak, errege lege-dekretu bidez gauzatzeko aparteko eta presazko beharrezko justifikatuta dago, epe hura bukatzeaz baitago.

Eteteko epea luzaezina izateak ekarritako premiazko beharrezko bera dago 9. artikulua aipatu eta eragindako denbora partzialeko kontratuaren eta txanda-kontratuaren araubidearen aldaketari dagokionez; oraingoan, gainera, aldaketa haiek indarrean jartzeko eguna erretiro partzialarena bera izan behar da, lan-arloko eta Gizarte Segurantzako ordenamendu juridikoen arteko koordinazio egokia egon dadin.

Halaber, tratamendu koherente eta uniforme atxikitzeko hala 8. artikulua indarrean hasten den egunari dagokionez (erretiro-pentsioaren arloko arau iragankorrei buruzkoa da, eta abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako hamabigarrenaren 2. paragrafoari beste idazketa bat ematen dio) nola hura prestazio-arloan garatzen duen abenduaren 28ko 1716/2012 Errege Dekretuaren idazketa aldatzen duen azken xedapenetako laugarrenarenari dagokionez, eta erretiro aurreratuaren araubidean zein erretiro partzialarenean egindako aldaketa handiak indarrean berehala jarriko direnez, errege lege-dekretu bidez arautu beharra dago, horretarako aparteko eta presazko beharrezana justifikatuta baitago.

I. kapituluak aipatutako erretiro-pentsioaren eta lanaren arteko bateragarritasuna, baita lehen eta bigarren xedapen gehigarrietan ezarritakoa ere, errege lege-dekretu honen bidez arautu beharra justifikatzen dute aurreko lerrokadan erabilitakoen antzeko argudioek; xedapen haietan enpresek aurretik zuten enplegu-mailari eutsi behar diotela araututa dago, eta xedatzen dute, halaber, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailatza Gizarte Segurantzako erakundeekin lankidetzan arituko dela erretiro aurreratuaren arloan; hala, pentsioaren eta lanaren arteko bateragarritasuneko modalitateekin lotuta erantsi beharreko neurriei indarraldi uniforme bat ezarriko zaie, interesdunek, horren berri dutela, gehien dagokien modalitatea aukeratu ahal izan dezaten.

Gizarte Seguratasunaren Lege Orokorrean egindako aldaketak, azken xedapenetako lehenean jasotakoak, apartekoak eta premiazkoak izateko hainbat arrazoi daude. Erretiro partzialaren aplikazioa kooperatiben bazkideei ere zabaltzeari dagokionez, aldaketa horien eraginak erretiro-modalitate horren araubidean egindako aldaketekin koordinatzeko beharra da arrazoiak. Prestazioa jasotzearen interesdunei kuoten ordainketa egunean dutela frogatu ahal izateko eskakizunak kentzeari dagokionez, berriz, neurri horrek dituen ondorio onuragarriak ez atzeratzea da arrazoiak, prestazioak onartzeko prozedurak azkarragoak eta arinagoak izatea lortzen baita.

Berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileak kaleratzeko orduan egindako ekarpen ekonomikoei dagokionez, lan-merkatuaren oraingo egoera larria dela-eta kaleratze horiek gizartean eta aurrekontuetan duten eragina murrizteko eta aurrekontu-konpromisoak betetzeko beharrak gai hau errege lege-dekretu baten bidez arautzeko aparteko eta presazko beharrezana eragiten dute.

Azken xedapenetako bigarrenari dagokionez, zeinak, ondorioak 2013ko urtarrilaren 1etik hasita, abenduaren 28ko 29/2012 errege lege-dekretuaren 6. artikuluan 2. paragrafoa –gutxienez iristeko osagarri buruzkoa– aldatzen duen –batetik, haren idazketa Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginean eta 2013rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 27ko 17/2012 Legean xedatutakora egokitzeko, eta bestetik, zehazteko ardurapeko ezkontidea duen pentsio-titularrari gutxienez iristeko osagarria onartzeko garaian mendekotasun ekonomikoa dagoen edo ez dagoen, beste estatu batek onartutako pentsioen zenbaketari buruzko omisioa zuzentzeko–, bada, aldaketa horien hasiera-data 2013ko urtarrilaren 1era atzeratzen duen arauaren puntuak berak justifikatzen du errege lege-dekretu honen bidez arautzeko aparteko eta presazko beharrezana.

Han ezarritakoari jarraikiz, Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluko baimenaz baliatuta, Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroak eta Ogasun eta Herri Administrazioako ministroak proposatuta, eta Ministro Kontseiluak 2013ko martxoaren 15eko bileran eztabaidatu ondoren,

ZERA XEDATU DUT:

I. KAPITULUA

Erretiro-pentsioaren eta lanaren arteko bateragarritasuna1. artikulua. *Aplikazio-eremua.*

1. Kapitulu honetan xedatutakoa Gizarte Segurantzako sistemaren erregimen guztiei aplikatuko zaie, Estatuko klase pasiboetako erregimenari izan ezik, bere araudi berezian xedatutakoaren arabera arautuko baita hori.

Herri-administrazioetako Langileen Bateriaezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 1.1 artikulua bigarren lerrokadan mugatutako sektore publikoko lanpostu edo goi-kargu bat betetzea eta erretiro-pentsio bat jasotzea bateraezinak izango dira.

2. Kapitulu honetan araututako erretiro-modalitatea aplikatuko da, legez edo araudiz ezarritako pentsioaren eta lanaren arteko beste edozer bateragarritasun-modalitatetarako aurreikusitako araubide juridikoari kalte egin gabe.

2. artikulua. *Eskakizunak.*

Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 165. artikuluan xedatutakoari kalte egin gabe, erretiro-pentsioa –kotizaziopekoa denean– jasotzearekin batera besteren konturako edo norberaren konturako edozer lan egin ahal izango du pentsiodunak, betiere honako honi jarraikiz:

a) Pentsioa eskuratzeko, aurretik kasuak kasu aplikagarria den adina beteta eduki beharko da, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 161.1.a) eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritakoaren arabera, eta, horretarako, ez da onartuko interesdunari aplikatu ahal zaizkion hobariei edo erretiro-adinaren aurrerapenei atxikitako erretirorik.

b) Eragindako pentsioaren zenbatekoa zehazteko dagokion oinarri arautzaileari aplikatu beharreko ehuneko ehuneko 100era iritsi behar da.

c) Lan bateragarria denbora osokoa edo denbora partzialekoa izango da.

3. artikulua. *Pentsioaren zenbatekoa.*

1. Lanarekin bateragarria den erretiro-pentsioaren zenbatekoa hasiera bateko onarpenean ateratako zenbatekoaren ehuneko 50 izango da, egoki bada pentsio publikoaren gehieneko muga aplikatu ondoren, edo lanarekiko bateragarritasuna hasten denean jasotzen ari denarena, gutxienez iristeko osagarria, edozelan ere, kontuan hartu gabe, pentsiodunak egiten duen lanaldia edo jarduera edozein dela ere.

Pentsio osoaren balioa handituko da Gizarte Segurantzaren sistemaren pentsioetarako ezarritako moduan. Nolanahi ere, lan bateragarriarekin jarraitzen den bitartean, pentsioen zenbatekoa, metatutako balio-handitzeak gehituta, ehuneko 50 murriztuko da.

2. Gutxienezko pentsioa baino txikiagoetarako osagarriak jasotzeko eskubiderik ez du izango pentsiodunak pentsioa eta lana bateratzen dituen aldian.

3. Onuraduna pentsioduntzat hartuko da ondorio guztietarako.

4. Besteren konturako lan-harremana bukatu edo norberaren konturako jarduera utzi ondoren osorik eskuratuko da berriro erretiro-pentsioa.

4. artikulua. *Kotizazioa.*

Enpresaburuek eta langileek, erretiro-pentsioarekin bateragarria den besteren konturako edo norberaren konturako lan bat egin bitartean, aldi baterako ezintasunagatik eta lanbide-gertakariengatik baino ez dute Gizarte Segurantzara kotizatuko, Gizarte Segurantzaren dagokien sistemaren erregimenaren araudi erregulatzailaren arabera;

halere, ehuneko 8ko elkartasuneko kotizazio berezi bat edukiko dute, eta hori ez da prestazioetarako zenbatuko; halaber, besteren konturako langileen erregimenetan kotizazio hori enpresaburuaren eta langilearen artean banatuko da, ehuneko 6 enpresaburuaren kontura eta ehuneko 2 langilearen kontura.

II. KAPITULUA

Gizarte Segurantzako erretiroaren arloko aldaketak

5. artikulua. *Erretiro-pentsioaren zenbatekoa, hura garaia baino lehenago hartzen deneko kasuetan.*

Gizarte Segurantza eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 4. artikulua Bost paragrafoa aldatu da; hala, 3. paragrafoari beste idazketa bat eman zaio, eta 4. paragrafoa gehitu zaio ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 163. artikuluari, honela:

«3. Erretiro-pentsio baten zenbatekoa zehazteko adinagatiko koefiziente murriztaileak aplikatu beharko balira gertaera eragilearen unean, kotizazio-hilabeteengatik egokia den ehuneko arautzen duen oinarriari aplikatzen zaionean ateratzen den pentsioaren zenbatekoaren gainean aplikatuko dira haiek. Koefiziente murriztaile haiek aplikatuta lortzen den pentsioaren zenbatekoa ez da handiagoa izango pentsioaren gehieneko muga aurrerapeneko hiruhileko edo hiruhileko-frakzio bakoitzeko ehuneko 0,50 murriztu ondoren ateratzen den zenbatekoa baino.

4. Aurreko paragrafoan aipatutako ehuneko 0,50eko koefizientea ez da aplikatuko honako kasu hauetan:

a) Hirugarren xedapen iragankorraren 1. paragrafoaren 2. arauan ezarritakoaren arabera eragindako erretiroak direnean.

b) 161 bis artikulua 1. paragrafoaren aurreikuspenen arabera erretiro aurreratuen kasuetan, lan bereziki nekagarriak, toxikoak, arriskutsuak edo osasungaitzak dituzten lanbide-talde edo -jarduerekin lotuta edo pertsona ezgaituei dagokienean.»

6. artikulua. *Erretiro aurreratua aldatzea*

Beste idazketa bat eman zaio Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 5. artikulua Bat paragrafoari; hona nola gelditzen den idatzita:

«Bat. Beste idazketa bat eman zaio 161 bis artikulua 2. paragrafoari; hona nola gelditzen den idatzita:

2. Bi modalitate ezartzen dira erretiro aurreratua hartzeko, langileari egotzi ezin zaion kausagatik lana uztetik datorrena eta interesdunaren borondateak eragindakoa, eta eskakizun hauek bete behar dira:

A) Langilearen borondate askeari egotzi ezin zaion kausagatik lana uzteari dagokionez,

a) 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritakoaren arabera kasuak kasu aplikatu beharreko adina baino gehienez lau urte gutxiago beteta edukitzea; horretarako ez dira aplikatuko aurreko paragrafoan aipatutako koefiziente murriztaileak.

b) Enpleguko bulegoetan enplegu-eskatzaille gisa inskribatuta egotea gutxienez erretiroaren eskatu den eguna baino sei hilabete lehenagotik.

c) Gutxienez 33 urteko kotizazio-aldi efektiboa frogatzea, horretarako aparteko ordainketengatik zati proportzionala kontuan hartu gabe. Horretarako nahitaezko

zerbitzu militarren edo ordezko gizarte-prestazioaren aldia bakarrik zenbatuko da, gehienez urtebete.

d) Lan-harremanarekin jarraitzea eragozten duen enpresa-berregituraketaren ondorioz uztea lana. Horretarako, lan-kontratua iraungitzeko kausa hauek emango dute erretiro aurreratuaren modalitate horretarako eskubidea:

a. Kaleratze kolektiboa, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko kausengatik, Langileen Estatutuaren 51. artikuluari jarraikiz.

b. Kaleratze objektiboa, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko kausengatik, Langileen Estatutuaren 52.c) artikuluari jarraikiz.

c. Kontratua iraungitzea ebazpen judizial bidez, Konkurtsoari buruzko uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 64. artikuluari jarraikiz.

d. Banako enpresaburuaren heriotza, erretiroa edo ezgaitasuna, Langileen Estatutuaren 44. artikuluan xedatutakoa gora-behera, edo kontratatzailearen nortasun juridikoa iraungitzea.

e. Lan-kontratua ezinbesteko kausa batek eraginda iraungitzea, kausa hori Langileen Estatutuaren 51.7 artikuluan xedatutakoaren arabera egiaztatu badu lan-agintaritzak.

Langileari egotzi ezin zaion kausagatik lana uztearen ondoriozko erretiro aurreratua hartu ahal izateko a eta b idatz-zatietan jasotako kasuetan, langile horrek frogatu behar du lan-kontratua iraungitzearen ondoriozko kalte-ordain egokia jaso duela edo kalte-ordain hori erreklamatzeko edo iraungitzeko erabakiaren aurka egiteko auzi-eske bat jarria duela.

Kalte-ordaina jaso duela frogatzeko, jasotako banku-transferentziaren dokumentua edo horren baliokideko egiaztagiria aurkeztuko ditu langileak.

Emakume bati genero-indarkeriaren biktima izateagatik lan-harremana iraungitzen bazaio, horrek erretiro aurreratua hartzeko eskubidea izango du.

A) paragrafo honetan aipatutako erretiro aurreratua hartzen denean, pentsioa murriztu egingo da; hala, murrizketa hori kalkulatzeko, 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritakoa aplikatuzetik kasuak kasu ateratzen den erretirorako legezko adina betetzeko, gertaera eragilearen unean langileari geratzen zaion hiruhileko edo hiruhileko-frakzio bakoitzeko honako koefiziente hauek aplikatuko dira frogatutako kotizazio-aldiaren arabera:

1. Ehuneko 1,875eko koefizientea, 38 urte eta 6 hilabete baino kotizazio-aldi txikiagoa frogatzen denean.

2. Ehuneko 1,750eko koefizientea, gutxienez 38 urte eta 6 hilabeteko eta gehienez 41 urte eta 6 hilabeteko kotizazio-aldia frogatzen denean.

3. Ehuneko 1,625eko koefizientea, gutxienez 41 urte eta 6 hilabeteko eta gehienez 44 urte eta 6 hilabeteko kotizazio-aldia frogatzen denean.

4. Ehuneko 1,500eko koefizientea, gutxienez 44 urte eta 6 hilabeteko kotizazio-aldia frogatzen denean.

Erretiroa hartzeko legezko adin hori zehazteko soilik, erretiro-adina izango da langileak, gertaera eragilearen datatik 161.1 a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritakoa dela-eta kasuak kasu aplikatu beharreko erretirorako legezko adina bete arteko aldian kotizatu izan balu, izango lukeen adina.

Kotizazio-aldiak zenbatzeko garaian aldi osoak hartuko dira bakarrik; frakzioak ez dira aldi osoekin parekatuko.

B) Interesdunaren borondatez erretiroa garaia baino lehenago hartzeari dagokionez:

a) 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritakoaren arabera kasuak kasu aplikatu beharreko adina baino gehienez bi urte gutxiago

beteta edukitzea; horretarako ez dira aplikatuko aurreko paragrafoan aipatutako koefiziente murriztaileak.

b) Gutxienez 35 urteko kotizazio-aldia frogatzea, horietarako aparteko ordainketengatik zati proportzionala kontuan hartu gabe. Horretarako nahitaezko zerbitzu militarren edo ordezeko gizarte-prestazioaren aldia bakarrik zenbatuko da, gehienez urtebete.

c) Erretiro-modalitate horren baldintza orokorrak eta espezifikokoak frogatuta, 65 urte betetzean familia-egoeratik interesdunari legokiokeen gutxieneko pentsioaren zenbatekoa baino handiagoa izango da eskuratu beharreko pentsioaren zenbatekoa. Hala gertatu ezean, ez da erretiro aurreratuko formula hori erabiltzerik izango.

B) paragrafo honetan aipatutako erretiro aurreratua hartzen denean, pentsioa murriztu egingo da; hala, murrizketa hori kalkulatzeko, 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritakoa aplikatuzetik kasuak kasu ateratzen den erretirorako legezko adina betetzeko, gertaera eragilearen unean langileari geratzen zaion hiru hileko edo hiru hileko-frakzio bakoitzeko honako koefiziente hauek aplikatuko dira frogatutako kotizazio-aldiaren arabera:

1. Ehuneko 2ko koefizientea, 38 urte eta 6 hilabete baino kotizazio-aldi txikiago bat frogatzen denean.

2. Ehuneko 1,875eko koefizientea, gutxienez 38 urte eta 6 hilabeteko eta gehienez 41 urte eta 6 hilabeteko kotizazio-aldi bat frogatzen denean.

3. Ehuneko 1750eko koefizientea, gutxienez 41 urte eta 6 hilabeteko eta gehienez 44 urte eta 6 hilabeteko kotizazio-aldi bat frogatzen denean.

4. Ehuneko 1,625eko koefizientea, gutxienez 44 urte eta 6 hilabeteko kotizazio-aldi bat frogatzen denean.

Erretiroa hartzeko legezko adin hori zehazteko besterik ez, halakotzat hartuko da langileak izango lukeena baldin eta gertaera eragilearen datatik hasi eta 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritakoa dela eta kasuak kasu aplikatu beharreko erretirorako legezko adina bete arteko aldiak kotizatu izan balu.

Kotizazio-aldiak zenbatzeko garaian aldi osoak hartuko dira bakarrik, frakzioak ez dira aldi osoekin parekatuko.»

7. artikulua. *Erretiro partziala aldatzea.*

Honako aldaketa hauek egin dira Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen gainean:

Bat. 6. artikuluko bat paragrafoa aldatu da, honela:

«Bat. Beste idazketa bat eman zaie 166. artikulua 1. eta 2. paragrafoei; hona nola gelditzen diren idatzita:

1. 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean aipatutako adina bete duten eta erretiro-pentsiorako eskubidea eskuratzeko baldintzak betetzen dituzten langileek, betiere haien lanaldia ehuneko 25 gutxienez eta ehuneko 50 gehienez murrizten badute, erretiro partziala hartu ahal izango dute aldi berean txanda-kontratu bat egin beharrik gabe. Adierazitako ehuneko horiek denbora osoko langile baten lanaldi bati dagozkie.

2. Halaber, baldin eta aldi berean txanda-kontratu bat egiten bada Langileen Estatutuaren 12.7 artikuluan aurreikusitako moduan, denbora osoko langileek erretiro partziala hartu ahal izango dute baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Hurrengo adin hauek beteta edukitzea, horretarako interesdunari aplikatu dakizkiokeen erretiro-adinaren hobariak edo aurrerapenak kontuan hartu gabe.

Gertaera eragilearen urtea	Gertaera eragilearen uanean kotizatutako aldien arabera eskatutako adina		Gertaera eragilearen uanean 33 urte kotizatuta edukita eskatutako adina
2013	61 eta 61 eta hilabete	33 urte eta 3 hilabete edo gehiago	61 eta 2 hilabete
2014	61 eta 61 eta 2 hilabete	33 urte eta 6 hilabete edo gehiago	61 eta 4 hilabete
2015	61 eta 61 eta 3 hilabete	33 urte eta 9 hilabete edo gehiago	61 eta 6 hilabete
2016	61 eta 61 eta 4 hilabete	34 urte edo gehiago	61 eta 8 hilabete
2017	61 eta 61 eta 5 hilabete	34 urte eta 3 hilabete edo gehiago	61 eta 10 hilabete
2018	61 eta 61 eta 6 hilabete	34 urte eta 6 hilabete edo gehiago	62 urte
2019	61 eta 61 eta 8 hilabete	34 urte eta 9 hilabete edo gehiago	62 eta 4 hilabete
2020	61 eta 61 eta 10 hilabete	35 urte edo gehiago	62 eta 8 hilabete
2021	62 urte	35 urte eta 3 hilabete edo gehiago	63 urte
2022	62 eta 62 eta 2 hilabete	35 urte eta 6 hilabete edo gehiago	63 eta 4 hilabete
2023	62 eta 62 eta 4 hilabete	35 urte eta 9 hilabete edo gehiago	63 eta 8 hilabete
2024	62 eta 62 eta 6 hilabete	36 urte edo gehiago	64 urte
2025	62 eta 62 eta 8 hilabete	36 urte eta 3 hilabete edo gehiago	64 eta 4 hilabete
2026	62 eta 62 eta 10 hilabete	36 urte eta 3 hilabete edo gehiago	64 eta 8 hilabete
2027 eta hurrengoak	63 urte	36 urte eta 6 hilabete	65 urte

Adierazitako adin-eskala hori ez zaie aplikatuko hirugarren xedapen iragankorraren 1. paragrafoaren 2. arauak aipatutako langileei; haiei 60 urte beteta edukitzea eskatuko zaie, horretarako, interesdunei aplikatu ahal zaizkien erretiro-adinaren hobariak edo aurrerapenak kontuan hartu gabe.

b) Enpresan gutxienez 6 urteko antzintasuna frogatzea erretiro partzialeko dataren aurretik. Horretarako, aurreko enpresan, baldin eta enpresa-ondorengotza gertatu bada Langileen Estatutuaren 44. artikuluan xedatutako moduan, edo talde bereko enpresetan frogatutako antzintasuna zenbatuko da.

c) Lanaldiaren murrizketa gutxienez ehuneko 25ekoa eta gehienez ehuneko 50ekoa izatea, edo ehuneko 75ekoa txanda hartzen duen langileari lanaldi osoko kontratua egiten badiote kontratu mugagabe batekin, betiere gainerako eskakizunak frogatzen badira. Adierazitako ehuneko horiek denbora osoko langile baten lanaldi bati dagozkio.

d) 33 urteko kotizazio-aldia frogatzea erretiro partzialaren gertaera eragilearen egunean, horretarako, aparteko ordainketengatik egokia den zati proportzionala kontuan hartu gabe. Horretarako, nahitaezko zerbitzu militarren edo ordezko gizarte-prestazioaren aldia bakarrik zenbatuko da, gehienez urtebete.

Gutxienez ehuneko 33ko ezgaitasuna duten pertsonen dagokienez, 25 urtekoa izango da eskatutako kotizazio-aldia.

e) Txanda hartzen duen langilearen eta erretiro partziala hartzen duenaren kotizazio-oinarriak bat-etortzea; hala, txanda hartzen duen langileari dagokiona ez da txikiagoa izango erretiro partzialeko pentsioa arautzen duen oinarri-aldiaren azken sei hilabetei dagozkien kotizazio-oinarrien batezbestekoaren ehuneko 65 baino.

f) Erretiro partzial baten ondorioz egiten diren txanda-kontratuek, gutxienez, ordeztutako langileari 161.1 a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean aipatutako erretiro-adinera iristeko geratzen zaion denbora iraungo dute.

Txanda-kontratua mugagabea eta denbora osokoa denean –c) idatz-zatiak aipatutako kasuetan, alegia–, ordeztutako langileari 161.1 a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean aipatutako erretiro-adinera iristeko geratzen zaion denborari bi urte gehituta ateratzen den denbora iraungo du kontratuak gutxienez. Kontratua adierazitako gutxienezko iraupen horretara iritsi aurretik iraungitzen bada, enpresaburuak beste kontratu bat egin beharko du iraungitakoaren

baldintza beretan, geratzen den denbora iraungo duena. Enpresaburuak artikuluko honetan txanda-kontratuaren arloan ezarritako baldintzak bete ezean, berak itzuli beharko du pentsiodunak denbora partzialean jaso duen pentsioa.

g) Erretiro partziala jasotzen den aldian, c) idatz-zatiak aipatutako lanaldiaren murrizketari kalte egin gabe, langileak lanaldi osoan jarraitu izan balu legokiokkeen kotizazio-oinarriagatik kotizatuko dute enpresak eta langileak.»

Bi. 6. artikulua hiru paragrafoa aldatu egin da, eta honela geratu da idatzita:

«Hiru. Beste xedapen iragankor bat, hogeita bigarrena, gehitu da, eta honela dio:

«Hogeita bigarren xedapen iragankorra. *Erretiro partzialari buruzko arau iragankorrak.*

1. 166. artikulua 1. paragrafoak eta 2. paragrafoaren f) idatz-zatiak aipatutako adinaren betekizuna pixkanaka exijituko da, lege honen hogeigarren xedapen iragankorrean xedatutakoaren arabera.

2. 166. artikulua 2. paragrafoaren g) idatz-zatiak aipatzen duen erretiro partzialeko kotizazio-oinarria pixkanaka aplikatuko da lanaldi osoko kotizazio-oinarriaren gainean kalkulaturako ehunekoen arabera, eskala honi jarraikiz:

a) 2013. urtean, kotizazio-oinarria lanaldi osoari legokiokkeen kotizazio-oinarriaren ehuneko 50 izango da.

b) 2014tik igarotako urte bakoitzeko ehuneko 5 gehituko zaio lanaldi osoari legokiokkeen kotizazio-oinarriaren ehuneko 100era iritsi arte.

c) Aurreko eskalan ekitaldi bakoitzerako finkaturako kotizazio-oinarriaren ehunekoa ez da inola ere txikiagoa izango benetan egindako lan-jardueraren ehunekoa baino.»

8. artikulua. *Erretiro-pentsioaren arloko arau iragankorrak.*

Beste idazketa bat eman zaio Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako hamabigarrenaren 2. paragrafoari; hona nola gelditzen den idatzita:

«2. 2019ko urtarrilaren 1a baino lehen sortzen diren erretiro-pentsioei lege hau indarrean jarri aurretik indarrean zeuden erretiro-pentsioaren modalitateak, eskuratzeko eskakizunak, baldintzak eta prestazioak zehazteko arauak aplikatuko zaizkie oraindik kasu hauetan:

a) Lan-harremana 2013ko apirilaren 1a baino lehenago iraungi zaien pertsonen, betiere data horren ostean Gizarte Segurantzako sistemaren erregimenen batean berriro sartzen ez badira.

b) Enplegua erregulatzeko espedienteetan hartutako erabakien ondorioz nahiz edozein esparrutako hitzarmen kolektibo, enpresako akordio kolektibo zein konkurtso-prozeduratan hartutako erabakien ondorioz lan-harremana etena edo iraungia duten pertsonen, horiek 2013ko apirilaren 1a baino lehen onartu, sinatu edo deklaratu badira, betiere lan-harremana 2019ko urtarrilaren 1a baino lehenago iraungi edo eten bada.

c) 2013ko apirilaren 1a baino lehen erretiro partzialeko pentsioa eskuratu dutenei, bai eta data horren aurretik edozein esparrutako hitzarmen kolektiboetan edo enpresako akordio kolektiboetan jasotako erretiro-planetan sartutako pertsonen ere, erretiro partziala 2013ko apirilaren 1aren aurretik edo ondoren hartu den kontuan hartu gabe.

b) eta c) paragrafoek aipatutako kasuetan, baldin eta aurreko legeria aplikatu bada enpresako akordio kolektiboetan jasotako erretiro partzialeko planen edo

hartutako erabakien ondorioz, ezinbesteko baldintza izango da enpresako akordio kolektibo horiek behar bezala erregistratuta egotea Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalan edo Itsasoko Gizarte Institutuan, hala badagokio, araudi bidez erabakitzen den epean.»

III. KAPITULUA

Lanaldi partzialeko kontratua eta txanda-kontratua aldatzea

9. artikulua. *Lanaldi partzialeko kontratua eta txanda-kontratua.*

Beste idazketa bat eman zaio Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako lehenari; hona nola gelditzen den idatzita:

«Azken xedapenetako lehena. *Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina aldatzea.*

Beste idazketa bat eman zaie martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 12. artikulua 6. eta 7. paragrafoei, honela:

“6. Langileak erretiro partziala hartu ahal izan dezan, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166. artikulua 2. paragrafoan eta baterako gainerako xedapenetan ezarritako moduan, enpresarekin lanaldiaren eta soldataren murrizketa bat adostu beharko du, gutxienez ehuneko 25ekoa eta gehienez ehuneko 50ekoa, aipatutako 166. artikulua horren arabera, eta enpresak aldi berean txanda-kontratu bat hitzartu beharko du, hurrengo paragrafoan xedatutakoari jarraikiz, erretiro partziala hartu behar duen langileak bete gabe utzitako lanaldia ordeztzeko. Halaber, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritako adina bete ondoren erretiro partziala hartzen duten langileak ordezkatzeko txanda-kontratua ere hitzartu ahal izango da.

Lanaldiaren eta soldataren murrizketa ehuneko 75ekoa izan ahalko da txanda-kontratua lanaldi osorako eta iraupen mugagabearekin hitzartzen bada, betiere langileak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166.2.c) artikuluan ezarritako baldintzak betetzen baditu.

Denbora partzialeko lan-kontratu hori egitea eta haren lansaria bateragarriak izango dira Gizarte Segurantzak erretiro partzialaren kontzeptuan langileari aitortzen dion pentsioarekin.

Lan-harremana langileak erretiro osoa hartzean iraungiko da.

7. Txanda-kontratuak arau hauek beteko ditu:

a) Lanik gabe dagoen langile batekin edo enpresarekin iraupen jakineko kontratu bat hitzartua duenarekin egingo da.

b) 6. paragrafoaren bigarren lerrokadan xedatutako kasuan izan ezik, erretiro partzial baten ondorioz egiten den txanda-kontratuak mugagabea izan beharko du edo, gutxienez, irau beharko du ordeztutako langileari Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166. artikulua 1. paragrafoan ezarritako adinera edo, behin-behinean, hogeigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako adinetara iristeko geratzen zaion denbora. Adin hori betetzean, erretiro partziala hartu duen langileak enpresan jarraituz gero, iraupen mugaturako egin den txanda-kontratua luzatu ahal izango da, alderdiekin urtebeteko aldietarako egindako akordio bidez, eta iraungi egingo da ordeztutako langileak erretiro osoa hartzen duen urtea bukatzean.

Txanda-kontratuaren iraupena, 6. paragrafoaren bigarren lerrokadan xedatutako kasuan, hau izango da: ordeztutako langileari Gizarte Segurantzaren

Lege Orokorraren 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean aipatutako erretiro-adinera iristeko geratzen zaion denborari bi urte gehituta ateratzen dena. Kontratua adierazitako gutxieneko iraupenera iritsi aurretik iraungitzen bada, enpresaburuak beste kontratu bat egin beharko du iraungitakoaren baldintza berekin, geratzen den denbora iraungo duena.

Langileak bete gabe utzitako lanaldiaren zatia ordeztuko enpresak egin ahal izango duen kontratua mugagabea edo urtebetekoa izan ahalko da, baldin eta langile horrek erretiro partziala hartu badu Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitako adina edo, behin-behinean, haren hogeigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako adinak bete ondoren. Bigarren kasu horretan, kontratua automatikoki luzatuko da urtebeteko epeetan, eta iraungi egingo da ordeztutako langileak erretiro osoa hartzen duen urteari dagokion aldia amaitutakoan.

c) 6. paragrafoaren bigarren lerrokadan aurreikusitako kasuan izan ezik, txanda-kontratua lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izan ahalko da. Edozelan ere, lanaldiaren iraupena, gutxienez, ordeztutako langileak erabakitako lanaldiaren murrizketarena izango da. Txanda hartzen duen langilearen lan-ordutegiak ordeztutako langilearena osatu ahal izango du edo harekin batera aldi berean jardun.

d) Txanda hartzen duen langilearen lanpostua ordeztutako langilearena izan ahalko da. Nolanahi ere, bien kotizazio-oinarriak bat etorri beharko dira, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166.2 e) artikuluan aurreikusitako moduan.

e) «Negoziazio kolektiboan txanda-kontratuak egitea bultzatzeko neurriak ezarri ahal izango dira.»»

IV. KAPITULUA

Kaleratze kolektiboetan langile zaharrenen bereizkeria saihesteko neurriak

10. artikulua. *Kaleratzeagatiko ekarpen ekonomikoen araubidea.*

Gizarte Segurantza eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarria honela idatzita geldituko da:

«Hamaseigarren xedapen gehigarria. *Irabaziak dituzten enpresetan berrogei urte edo gehiago dituzten langileei eragiten dieten kaleratzeagatiko ekarpen ekonomikoak.*

1. Langileen Estatutuaren, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintza Errege Dekretuak onartutakoaren, testu bateginaren 51. artikuluari jarraikiz kaleratze kolektiboak egiten dituzten enpresek ekarpen ekonomikoa egin beharko diote altxor publikoari, betiere kaleratze kolektibook honako ezaugarri hauek badituzte:

a) Kaleratze kolektiboak 100 langile baino gehiagoko enpresek egitea, edo langile-kopuru hori duten enpresa-taldeetako parte direnek.

b) Kaleratutako langile guztietatik berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa enpresako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa baino handiagoa izatea.

Kaleratutako langile guztietatik berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa kalkulatzeko orduan, kaleratze kolektiboak kaltetutako langileak eta Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan xedatutakoez beste arrazoi batzuegatik, langileak berezkoak ez dituenengatik, kontratua enpresaren ekimenez iraungi zaienak kontuan hartuko dira, betiere kontratu-iraungitze horiek kaleratze kolektiboaren prozedura hasi baino hiru urte lehenago edo ondorengo urtean gertatu badira.

Enpresako langile guztietatik berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa kalkulatzeko orduan, kaleratze kolektiboaren prozedura hastean enpresak zituen langileak hartuko dira kontuan.

c) Kaleratze kolektiboa justifikatzen duten ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak egonik ere, bi baldintza hauetakoren bat betetzea:

1. Enpresak edo enpresa-taldeak irabaziak izatea kaleratze kolektiboaren prozedura hasi zen ekitaldi ekonomikoaren aurreko bi ekitaldietan.

2. Enpresak edo enpresa-taldeak irabaziak izatea kaleratze-prozedura hasi aurretiko ekitaldi ekonomikoaren eta horren osteko lau ekitaldi ekonomikoen arteko aldiaren barruan, gutxienez ondoz-ondoko bi ekitaldi ekonomikotan.

Horretarako, enpresa batek irabaziak eduki dituela jotzen da ekitaldiaren emaitza positiboa denean, galdu-irabazien urteko kontuen eredueta zehaztutako moduan (normala zein laburtua); Kontabilitateari buruzko Plan Orokorra onartzen duen azaroaren 16ko 1514/2007 Errege Dekretuan edo aplikatu beharreko kontabilitate-araudian daude jasota eredu horiek.

2. Aurreko paragrafoak aipatzen duen ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, kaleratze kolektiboak kaltetutako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen langabezia-prestazioen eta -subsidioren zenbateko gordina hartuko da kontuan, kaleratze-egunetik hasita, horren barruan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak hurrengo paragrafoetan xedatutakoaren arabera Gizarte Segurantzari egindako kotizazioak hartuta. Horretaz gain, ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko orduan, Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan xedatutakoez beste arazoi batzuegatik, langileak berezkoak ez dituenegatik, enpresaren ekimenez kontratua iraungi zaien berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen kontzeptu horiengatik Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak ordaindutako zenbatekoak ere jasoko dira, betiere kontratu-iraungitze horiek kaleratze kolektiboaren prozedura hasi baino hiru urte lehenago edo ondorengo urtean gertatu badira.

Nolanahi ere, ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko, kaltetutako enpresak hala eskatuz gero, berrogeita hamar urteko edo gehiagoko kaltetutako langileen langabezia-prestazioen eta subsidioren zenbatekoak, baldin eta langileok birkokatu badira enpresa berean, talde bereko beste enpresa batean edo beste edozein enpresatan, haien lan-kontratuak amaitu diren egunaren hurrengo sei hilabeteetan. Halakoetan, enpresak prozeduran frogatu beharko ditu alderdi horiek.

3. Ekarpeneren zenbatekoa urtero kalkulatu da, 4. paragrafoan zehaztutako tasa honako kontzeptu hauetakoko bakoitzari aplikatuta:

a) Kaleratuak izan diren berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileen ekarpenezko langabezia-prestazioengatik, kaleratzea sustatu zuen enpresan frogatutako kotizazioengatik guztiz edo partzialki sortutakoengatik, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak benetan ordaindutako zenbatekoa.

b) Kaltetutako langileen langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeak –horiek jasotzen dituzten epean zehar– Gizarte Segurantzari egindako kotizazioengatik Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak ordaindutako zenbatekoa.

c) Kanon finko bat ekarpenezko langabezia-prestazioa agortu duen langile bakoitzeko, baldin eta ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 215.1.1).a) eta b) eta 215.1.3) artikuluetan ezarritako subsidioren bat eskuratzen hasten bada. Kanona kalkulatzeko, langabeziagatiko subsidioren urteko kostuari erakunde kudeatzaileak egin beharreko erretiroagatiko kotizazioarena (agortu den urtekoa) gehituta ateratzen den emaitza, sei urtetan batu behar da.

Ekarpenezko langabezia-prestazioa kobratzeko eskubiderik ez duen eta, kaleratu dutela-eta legezko langabezia-egoeran dagoelako, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategin horren 215.1.2) artikuluan xedatutako

langabeziagatik subsidioa zuzenean jaso dezakeen langile bakoitzeko kanon finkoa ere ordainduko da.

4. Tasa aplikagarria ondorengo eskalaren arabera finkatuko da, enpresak zenbat langile dituen, kaleratzeak berrogeita hamar urteko edo gehiagoko zenbat langile kaltetu dituen eta enpresaren irabazien ehunekoa –sarreraren aldean– kontuan hartuta:

Ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko tasa aplikagarria

50 urteko edo gehiagoko langile kaltetuen ehunekoa, kaleratutako langile-kopuruaren aldean	Irabazien ehunekoa, sarreraren aldean	Enpresak duen langile-kopurua		
		2.000 baino gehiago	1.000 eta 2.000 artean	101 eta 999 artean
% 35 baino gehiago	% 10 baino gehiago	% 100	% 95	% 90
	% 10 baino gutxiago	% 95	% 90	% 85
% 15 eta % 35 artean	% 10 baino gehiago	% 95	% 90	% 85
	% 10 baino gutxiago	% 90	% 85	% 80
% 15 baino gutxiago	% 10 baino gehiago	% 75	% 70	% 65
	% 10 baino gutxiago	% 70	% 65	% 60

5. Aurreko paragrafoan xedatutakoa dela-eta, honako arau hauek hartuko dira aintzat:

a) Kaleratutako langile guztien artean berrogeita hamar urtekoen edo gehiagoko ehunekoa urtero kalkulatu da, kaleratzeak egiteko aurreikusitako epearen barruan –kontsultaldia amaitu ondoren lan-agintaritzari enpresa-erabakia jakinarazteko dokumentuan ageriko da–, eta kontuan hartuko da kalkuluaren urtera arte talde batetik zein bestetik kaleratu diren langileen kopurua.

b) Enpresaren edo enpresa-taldearen irabaziak, 1.c).1. paragrafoan aipatutako kasuan, kaleratze kolektiboaren prozedura hasi aurreko bi ekitaldietan lortutako diru-sarreretan haiek duten batez besteko ehunekoaren arabera zenbatuko dira.

c) 1.c).2. paragrafoak aipatzen duen kasuan, enpresaren edo enpresa-taldearen irabaziak zenbatzeko orduan, horien batez besteko ehunekoa hartuko da kontuan enpresak paragrafo horretan adierazitako aldiaren barruan irabaziak lortu dituen elkarren segidako lehenengo bi ekitaldietan lortutako diru-sarreraren gainean.

d) Enpresako edo enpresa-taldeko langile-kopurua kalkulatzeko, kaleratze kolektiboaren prozedura hasten denean enpresan edo enpresa-taldean alta emanda dagoen langile-kopurua hartuko da kontuan, lanaldi osoan edo denbora partzialean lan egiten duten alde batera utzita.

6. 1.c).2. paragrafoak aipatzen duen kasuan, lehen ekarpena kalkulatzeko orduan 3. paragrafoan ezarritako kontzeptu guztiak hartuko dira kontuan, kaleratzeak gertatzen direnetik enpresak irabaziak lortu dituen elkarren segidako bigarren ekitaldira arteko aldiari dagokionez, biak barne. Aldi hori langileen ehunekoa zehazteko ere hartuko da kontuan, 5.a) paragrafoan ezarritako arauaren aplikazioa dela-eta.

7. Xedapen honek aipatzen dituen enpresek, kaleratze kolektiboaren prozeduran eskuduna den lan-agintaritzaren aurrean, ziurtagiri bat aurkeztuko dute, behar besteko ahala duen pertsonak sinatua, eta araudi bidez zehaztutako informazioa jaso beharko dute han, epe hauetan:

a) 1. paragrafoaren a), b) eta c).1 idatz-zatietan xedatutako kasuetan, hiru hilabete kaleratze kolektiboaren prozedura hasi ondoko urtea amaitzen denetik hasita.

b) 1. paragrafoaren a), b) eta c).2 idatz-zatietan xedatutako kasuetan, aipatutako hiru eskakizunetan azkena betetzen denaren osteko ekitaldia amaitu baino lehen.

Bi kasuotan, lan-agintaritzak ziurtagiri hori bidali beharko dio Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari.

8. Ekarpene ekonomikoa likidatzeko eta ordaintzeko prozedura araudi bidez zehaztuko da.

9. Kaleratze kolektiboaren ondorioz, enpresak Espainiako lurraldean jarduera erabat utzi behar duenean, kautelazko neurri egokiak hartu ahal izango dira, legeari jarraikiz, ekarpene ekonomikoari dagokion zorraren kobrantza ziurtatzeko; baita zor hori aurrez zenbatu eta likidatu ez denetan ere.

10. Enpresaren titulartasuna aldatuz gero, enpresaburu berria xedapene honetan ezarritako betebeharretan subrogatuta geldituko da.

11. Xedapene honetan aipatutako ekarpene eskatu ahalko da, baldin eta enpresak, berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileen lan-kontratuak iraungi baino lehen, langile horiek kaltetzen dituzten enplegu-erregulazioko aldi baterako neurriak aplikatzen baditu, kaleratze kolektibo edo Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan aurreikusitakoez beste arrazoi batzuk direla-eta; betiere, enplegu-erregulazioko aldi baterako neurriak aplikatzean eta langile bakoitzaren kontratua iraungitzean sortutako legezko langabezia-egoera amaitu denetik urtebete baino gehiago igaro ez bada.

Ekarpene ekonomikoa kalkulatzeko, kontratuak iraungi aurretik enplegu-erregulazioaren aldi baterako neurriak aplikatzeko aldietan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak ordaindutako zenbatekoak hartuko dira kontuan, 2. paragrafoan aipatzen direnak, ekarpenezko langabezia-prestazioa birjartzeari dagozkionak barne, 3.c) paragrafoan zehaztutakoari kalterik egin gabe.

12. Aurreko ekitaldian bildutako zenbatekoaren erdia, gutxienez, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren hasierako aurrekontuan kontsignatuko da, lanik ez duten berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileen taldearentzako laneratzeko ekintza eta neurri espezifikoak finantzatzearren. Horretarako, ekintza- eta neurri-mota horiek finantzatzeko kredituak eduki behar ditu Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuak.

13. Xedapene honetan aurreikusitakoa dela-eta, enpresaren kontzeptuaren barruan daudela joko dira sektore publikokoak diren eta herri-administrazioetatik hartzen ez direnak ere, azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bateginaren 3.2 artikuluan xedatutakoari jarraikiz.

14. Xedapene honetan aurreikusitakoa aplikatuko zaie 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera hasitako kaleratze kolektiboko prozedurei.»

Lehen xedapene gehigarria. *Enplegua atxikitzea lanarekin bateragarria den erretiro-pentsioa eskuratu bitartean.*

Enpresek, baldin eta zerbitzuen prestazioa eta erretiro-pentsioa I. kapituluaren xedatutakoaren arabera bateragarri egiten badituzte, ez dute kontratuak bidegabe iraungitzeko erabakirik hartu behar izan bateragarritasun horren aurreko sei hilabeteetan. Mugak lege hau indarrean jarri ondoren iraungitako kontratuei soilik eragingo die, eta kontratua iraungi zaien langileen lanbide-talde bereko lanpostuak betetzeko.

Pentsioaren eta lanaren arteko bateragarritasuna hasitakoan, horren aurretik bertan zuen enplegu-mailari eutsi beharko dio enpresak erretiro-pentsiodunaren lan-kontratuak iraun bitartean. Horretarako, bateragarritasunaren aurretiko 90 eguneko aldiaren enpresan alta emanda dauden langileen eguneko batezbestekoa hartuko da erreferentzia gisa, honela kalkulatuta: hasi aurretiko 90 egunetan enpresan alta emanda zeuden langileen batua zati 90 egitean ateratzen den zatidura gisa.

Lanpostua atxikitzeko aipatutako betebeharrak ez dira urratuko lan-kontratua arrazoi objektiboenatik edo diziplinazko kaleratzeagatik iraungi denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den obra edo zerbitzua burutzean.

Bigarren xedapen gehigarria. *Klase Pasiboetako erretiro-pentsioaren bateragarritasun-araubide berria.*

Estatuko Klase Pasiboen Legearen testu bateginaren, apirilaren 30eko 670/1987 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsiaren, 33. artikulua honela gelditu da idatzita:

«1. Kapitulu honetan aipatutako erretiro-pentsioen titularrek ezin izango dute lanpostu edo goi-kargurik bete sektore publikoan, hori Herri-administrazioetako Langileen Bateriaezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 1. artikulua 1. paragrafoaren 2. lerrokadan xedatutakoaren arabera ulertuta; horretarako lege horren bederatzigarren xedapen gehigarrian jasotako salbuespenak aplikatuko dira eta, autonomia-erkidegoetako edo toki-korporazioetako legebiltzarretako kide gisa hautetsitako karguak betetzeagatik aldizkako ordainsariak jaso ezean, haren 5. artikuluan xedatutakoak.

2. Halaber, erretiro-pentsioak jasotzearekin batera ezin izango da norberaren edo besteren konturako jarduerarik egin, oro har, baldin eta hori egiteak haren titularra Gizarte Segurantzaren edozein araubide publikotan sartzeari eragiten badu.

Aurreko lerrokadan xedatutakoari kalte egin gabe, erretiro-pentsioak jasotzearekin batera, testu bategin honen 28.2 artikulua a) idatz-zatian jasotako kasuan, norberaren edo besteren konturako jarduera bat egin ahal izango da, nahiz eta horrek titularra Gizarte Segurantzaren edozein araubide publikotan sartzeari ekarri, baldintza hauekin betiere:

a) Erretiro-pentsioa eskuratzeko adinak, gutxienez, dagokion funtzionario publikoaren taldearentzat nahitaezko erretiro-adin izendatutakoa izan behar du.

b) Pentsioaren zenbatekoa zehazteko hartzeko arautzaileari aplikatu beharreko ehunekoak ehuneko ehun izan behar du.

Jarduera bateragarri batean arituz gero, pensioaren zenbatekoa hasierako aitortutako zenbatekoaren ehuneko berrogeita hamar izango da, betiere pensio publikoaren gehieneko muga, hala badagokio, edo jarduera hasteko egunean pensioduna jasotzen ari dena, aplikatu ostean, eta gutxienez osagarria, nolana ere, baztertuta, azken hori ezin izango baita eskuratu pensioa eta jarduera aldi berean egiten diren denboran.

Klase Pasiboetako Araubidearen pensioetarako ezarritako moduan handituko da, osorik, pensioaren balioa. Nolanahi ere, lan bateragarria egin bitartean, pensioaren zenbatekoa, metatutako balio-handitzeak gehituta, ehuneko berrogeita hamar murriztuko da.

3. Halaber, zerbitzurako ezintasun iraunkoragatik edo gaitasun ezagatik erretiro-pentsioak jasotzearekin batera ezin izango da norberaren edo besteren konturako jarduerarik egin, baldin eta hori egiteak haren titularra Gizarte Segurantzaren edozein araubide publikotan sartzeari eragiten badu.

Araudi bidez zehaztutako moduan, halere, zerbitzurako ezintasun iraunkoragatik edo gaitasun ezagatik erretiro-pentsioak jasotzen direnean, baldin eta interesduna ogibide edo lanbide orotarako ezgaituta ez badago, pensioa jasotzearekin batera jarduera hura egin ahal izango du, betiere Estatuaren zerbitzura egiten zuenaren desberdina bada. Horrelakoetan, egoera horrek iraun bitartean, aitortutako pensioa dagokion zenbatekoaren ehuneko 75 murriztuko da, Estaturako zerbitzuak betetzen 20 urte baino gehiago aritu dela frogatuz gero; edo

ehuneko 55, interesdunak zerbitzuak 20 urte baino gutxiagoz bete baditu erretiroa hartzen duen unean.

4. Aurreko paragrafoetan adierazitako bateraezintasunek eragindako pentsioen eskuratzea hilabete osoetan etengo da, bateraezintasuna eragiten duen jarduera hasi ondoko hilaren lehen egunetik amaitzen den hilaren azken egunera arte, eta horrek ez du eraginik izango pentsio haiek eduki beharreko gehikuntzetan, testu honen 27. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Aurreko lerrokadan adierazitako etetearen ondorioen salbuespen gisa, baldin eta jarduera bateraezina hil baten lehen egunean hasten bada, jarduera bateraezina egiten den hilaren lehen egunetik etengo da ordainketa.

Aurreko 2. paragrafoan araututako kasuan, pentsioaren murrizketa zein zenbateko osoaren berrezarpena hilabete osoetan gauzatuko da, aurreko lerrokadetan adierazitako ondorioak izango dituela.

5. Erretiro-pentsioak eskuratzen dituztenen egoera ekonomikoa ofizioz berrikusiko da, araudi bidez zehaztutako aldikotasunarekin, aurreko arauak aplikatzeko zein ez aplikatzeko, interesdunak eskatuta egiten diren berrikuspenak gora-behera.

Hirugarren xedapen gehigarria. *Klase Pasiboetako erretiro-pentsioaren bateragarritasun-araubide berriaren aplikazioa.*

Bigarren xedapen gehigarrian araututako klase pasiboetako erretiro-pentsioaren bateragarritasun-araubidea 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera sortu diren edo sortuko diren pentsioei aplikatuko zaie; halere, ondorio ekonomikoak ez dira inoiz izango arau hau indarrean jartzeko eguna baino lehenagokoak.

2009ko urtarrilaren 1aren aurretik sortutako erretiro-pentsioek lehen zuten bateraezintasun-araubide bera izango dute.

Laugarren xedapen gehigarria. *Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren laguntza, erretiro aurreratuarekin lotuta.*

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak laguntza eta lankidetzak emango dizkie Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaile eta zerbitzu komunei, egiaztatzeko langilearen borondate askeaz bestelako arrazoi bategatik lana uzteak ekarritako erretiro aurreratuaren modalitatea (ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 161 bis artikuluan 2.A) paragrafoan aipatua) bertan eskatutako baldintzen arabera hartzen dela; hala, arau-haustea gertatuz gero, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-ordenako Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 23.1.c) eta e) eta 26.1 eta 3 artikuluetan xedatutakoa beteko da. Kasu horietan, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-ordenako Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 23.1 artikuluan c) eta e) idatz-zatietan oso larritzat hartutako arau-hausteei dagozkien zehapenen mailaketa arau horren 39. artikuluan xedatutakoaren arabera egingo da. Ildo horretatik, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak beti berdina aplikatzeko irizpideak onartuko ditu, administrazioak iruzurrezko jarduerari behar bezalako erantzuna ematea bermatzeko.

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatik gauzatutako kaleratze objektiboei buruzko lege-iruzurreko kasuen gaineko kontrolak ezarriko ditu bereziki, Langileen Estatutuaren 52.c) artikuluari jarraikiz, baita lan-agintaritzak, Langileen Estatutuaren 51.7 artikuluan xedatutakoaren arabera, egiaztatutako ezinbesteko arrazoi batek eragindako lan-kontratuen amaieraren gainekoak ere.

Lankidetzak horren barruan, berariazko plangintza bat jasoko da Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren Jarduera Plan Integratuan, Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzaileekin eta zerbitzu komunekin hitzartutako helburuen urteko planekin bat etorriz, lan-harremanen simulazioa, itxurazko altak eta erretiro aurreratua bidegabe

hartzeko ados jartzen diren kasuak prebenitzeko eta zigortzeko; hartarako, egin beharreko ekintzak eta lortu beharreko helburuak ezarriko dira, baita horiek betetzen laguntzeko beharrezko neurriak ere.

Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak beti berdina aplikatu beharreko irizpideak onartuko ditu, Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzaileek eta zerbitzu komune eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak erretiro aurreratua bidegabe hartzeko balizko iruzur-kasuen aurreko kontrol-jarduerak egin ahal izan ditzaten.

Bosgarren xedapen gehigarria. *Toledoko Tratatua 16. gomendioari buruzko txostena.*

Gizarte-aurreikuspen osagarriaren garapen-mailari buruzko eta Espainian haren garapena sustatzeko har litezkeen neurriei buruzko txostenaren esparruan (Gizarte Segurantzaren eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hemeretzigarren xedapen gehigarrian aurreikusita dago), proposamen egokiak egingo ditu gobernuek pentsio-plan eta -funtsetara egindako ekarpenak (Pentsio Planak eta Funtzak Arautzeko testu bategina onartzen duen azaroaren 29ko 1/2002 Legegintzako Errege Dekretuan araututa daude) horien partaidea erretiroa hartzeko legezko adinera iritsitakoan berreskuratzeko aukera arautzeko, nahiz eta Gizarte Segurantzako sistemaren erretiro-pentsioa eskuratzearekin batera besteren edo norberaren konturako edozer lan egiten duen, lege-dekretu honen lehen kapituluaren zehaztutako moduan.

Seigarren xedapen gehigarria. *Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren jarduna autonomia-erkidegoen esparruan.*

Errege lege-dekretu hau indarrean jarri eta hiru hilabetera autonomia-erkidegoek ez badute eratu eta abiarazi Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren pareko hiruko organoren bat, edo Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioarekin ez badute lankidetzaren hitzarmenik sinatu batzordeak erkidego sinatzaileen lurralde-esparruan jardun dezan, Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalak, subsidiarioki eta hiruko organo horiek eratu bitartean, enpresek eta langileen legezko ordezkariak aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan jasotako lan-baldintzak ez aplikatzearen gainean sortutako desadostasunak konpontzeko aurkeztutako eskaeren gainean ebatzi ahal izango du, baldin eta ez aplikatze horrek autonomia-erkidego bateko lurraldean dauden enpresa baten lantokietan eragiten badu.

Zazpigarren xedapen gehigarria. *Banku Berregituraketa Ordenaturako Funtzaren gehiengo partaidetza edo babes finantzarioa duten erakundeen eta Estatuko sektore publikoaren organismo eta erakundeen aldeko txostena.*

1. Banku Berregituraketa Ordenaturako Funtzaren gehiengo partaidetza edo babes finantzarioa duten erakundeek, baita Estatuko sektore publikoa osatzen duten organismo eta erakundeek ere, betiere ez badira herri-administrazioetatik hartzen azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Sektore Publikoko Kontratuei buruzko Legearen testu bateginaren 3.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, kaleratze kolektiboko edozer prozedura hasteari nahiz kontsultaldian langileen ordezkariari aurkeztu beharreko edozer akordio-proposamenari buruzko informazioa eman beharko diote, alde aurretik, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren, Ekonomia eta Lehiakortasun eta Ogasun eta Herri Administrazio Ministerioen ordezkariak osatutako batzorde tekniko bati.

2. Araudi bidezko xedapen bidez sortuko da aurreko paragrafoan xedatutako batzorde teknikoak, eta haren funtzionamendua arautuko da, haren sorrerak gastu publikoa handitzea eragin gabe.

Zortzigarren xedapen gehigarria. *Enplegu-politika aktiboak 55 urtetik gorakoentzat.*

Ekarpenezko langabezia-prestazioa edo ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean ezarritako langabeziagatik subsidio oro agortu duten edo haietarako eskubiderik ez

duten 55 urtetik gorako langileak lehentasunezko kolektibotzat hartuko dira Enplegu Zerbitzu Publikoek egiten dituzten enplegu-politika aktiboen ekintza eta neurrietan parte har dezaten, betiere Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 19 *octies* artikuluan xedatutakoa dela-eta.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. *Adituen batzorde bat sortzea Gizarte Segurantzaren Sistemaren Iraunkortasun Faktorea aztertzeko.*

Gobernuak aditu independenteen batzorde bat sortuko du errege lege-dekretu hau indarrean jarri eta hilabeteko epean Gizarte Segurantzaren sistemaren iraunkortasun-faktore bati buruzko txosten bat egin dezan, eta hori Toledoko Tratatuaren Batzordeari igortzeko, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren berrogeita hemeretzigarren xedapen gehigarrian –Gizarte Segurantza eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legeak sartua– ezarritakoaren ildotik.

Xedapen iragankor bakarra. *55 urtetik gorakoentzako langabeziako subsidioa.*

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 215.1.3) artikuluan ezarritako langabeziako subsidiarako eskubidearen titularrei, baldin eta horretarako eskubidea errege lege-dekretu hau indarrean jarri aurretik sortu bada, une hartan indarrean zegoen errentarik ez edukitzeko eskakizuna aplikatuko zaie subsidioak irauten duen denbora osoan; subsidiarako eskubidea dekretu hau indarrean jartzeko egunetik aurrera sortua duten eskaerei, berriz, errege lege-dekretu honen azken xedapenetako lehenaren Bat paragrafoan xedatutakoa aplikatuko zaie.

Xedapen indargabetzaile bakarra. *Arauk indargabetzea.*

Errege lege-dekretu honetan xedatutakoaren aurkako maila bereko edo txikiagoko xedapen guztiak indargabetuko dira, eta berariaz Etxeko Langileen Sistema Berezian kudeaketa eta gizarte-babesa hobetzeari eta beste neurri ekonomiko eta sozial batzuei buruzko abenduaren 28ko 29/2012 Errege Lege Dekretuaren lehen xedapen gehigarriaren 1. eta 2. paragrafoak, eta Langabezia-babesari buruzko abuztuaren 2ko 31/1984 Legea garatzen duen apirilaren 2ko 625/1985 Errege Dekretuaren 7. artikulua 3. paragrafoa.

Azken xedapenetako lehena. *Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina aldatzea.*

Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina honela aldatu da:

Bat. 215. artikulua 1. paragrafoaren 3. zenbakia aldatu da, hirugarren lerrokada bat gehituta, honela:

«Gainera, eskatzaileak, artikulua honetan ezarritakoaren arabera, errentarik ez badu, baina ezkontidea badu edo 26 urte baino gehiagoko seme-alabarik baldin badu, edota ezindu adindunak nahiz abegian hartutako adingabeak baditu, errenta-gabeziaren betekizuna betetzat emateko, beharrezkoa izango da familia-unitate horretako kide guztien, eskatzailea barne, errenten batura zati kide-kopurua egitean, emaitza lanbide arteko gutxieneko soldataren % 75 baino handiagoa ez izatea, bi aparteko ordainsariren zati proportzionala kanpo utzita.»

Bi. 229. artikulua aldatu da, eta honela geratu da idatzita:

«Langabeziagatiko prestazioak jasotzeko orduan egin daitezkeen arau-hausteak zehatzeko zerbitzu eskudunek dituzten ikuskapen- eta kontrol-eskumenak alde batera utzi gabe, erakunde kudeatzaileari dagokio titulu honetan xedatutakoa betetzen den kontrolatzea eta izan litezkeen iruzurrak egiaztatzea.

208. artikulua 1. paragrafoaren c), d) eta e) idatz-zatiak betez kaleratutako langileei, dagokien legezko kalte-ordaina eskuratu dutela frogatzeko eskatu ahal izango die erakunde kudeatzaileak.

Ez badute kalte-ordainik jaso, eta ez badute auzi-eskerik jarri kalte-ordain hori erreklamatzeko edo iraingitzeko erabakiaren aurka egiteko, edo lan-harremana iraingitzeak langileari kalte-ordain bat emateko betebeharra ez badakar, ikuskatzaileak esku har dezan eskatuko da lan-harremana uztea borondatezkoa izan ez dela egiaztatzearen.

Hartarako, langabeziagatiko prestazioen ordainketa bertan behera utzi ahal izango du erakunde kudeatzaileak, baldin eta iruzurraren aurkako borrokan eskudun diren organoek egindako ikerketen bidez iruzur-zantzu nahikoak daudela ikusten bada.»

Hiru. Zortzigarren xedapen gehigarriari 6. paragrafoa gehitu zaio, honela dioena:

«6. Aurreko paragrafoetan adierazitakoa gorabehera, 166.3 artikuluan xedatutakoa eta 166.2 a) artikuluan jasotako adin-eskala ez zaizkie aplikatuko Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzaren Araubide Berezia arautzen duen abenduaren 30eko 116/1969 Legearen Araudi Orokorra onesten duen uztailaren 9ko 1867/1970 Dekretuaren hirugarren xedapen iragankorraren 2. arauak aipatzen dituen langileei.»

Lau. Hogeita hemeretzigarren xedapen gehigarria aldatu da, eta honela geratu da idatzita:

«Hogeita hemeretzigarren xedapen gehigarria. *Prestazioak direla-eta, kuotak ordainduta eta egunean egoteko eskakizuna.*

1. Kotizazioak ordaintzeko ardura duten langileei dagokienez, Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak aitortzeko eragileak Gizarte Segurantzaren kotizazioak ordainduta eduki beharko ditu, nahiz eta dagokion prestazioa, kotizazioen elkarrekiko zenbaketaren ondorioz, besteren konturako langileen araubide batean onartuta egon.

Nor Bere Konturako Langileen edo Langile Autonomoen Gizarte Segurantzako Erregimen Berezia arautzen duen abuztuaren 20ko 2530/1970 Dekretuaren 28.2 artikuluan aurreikusitako ordainketa-gonbidapenerako tresna aplikatuko da horretarako, prestazioa eskuratzeko unean interesduna sartuta dagoen Gizarte Segurantzaren erregimena edo hura eragin duena edozer dela ere.

2. Baldin eta interesdunak prestazio bat onartzeko kotizazioen ordainketa egunean duela jotzen bada, zor dituen kuoten ordainketa atzeratu delako, baina ondoren atzerapen horren baldintzak edo epeak betetzen ez baditu, dagoeneko ordainketa ez duela egunean joko da eta, ondorioz, jasotzen ari den prestazioa berehala etengo da; hura berriro eskuratzeko Gizarte Segurantzarekin duen zorra osorik ordaindu beharko du. Xede horretarako, lege honen 40.1.b) artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, prestazioa kudeatzen duen erakundeak interesdunak sortutako hileko bakoitzetik zor duen kuota egokia kendu ahal izango du.

3. Pentsio baterako eskubidea onartzeko, pentsioa eragiten duen gertaeraren hilabeteari eta haren aurreko bi hilabetei dagozkien kotizazioak, baldin eta Gizarte Segurantzaren informazio-sistematan haien sarrera jasota ez badago, sartutakotzat joko dira interesdunak dokumentu bidez frogatu beharrik gabe. Horrelakoetan, erakunde kudeatzaileak egunean zeudelakoan aurreko ekitaldian onartutako pentsio guztiak berrikusiko ditu urtero, kotizazio haiek garaiz eta benetan ordaindu dituztela egiaztatzeko. Horrela izan ezean, pentsioaren ordainketa eten egingo da, atxikitako hilekoak zor dituen kuotak amortizatzerantz bideratuko dira, guztiz desagertu arte, eta, hori gertatutakoan, pentsioa ordaintzen jarraituko da berriro.

Aurreko lerrokadan xedatutakoa aplikatuko da, baldin eta langileak gutxienezko kotizazio-aldi galdagarria frogatzen badu, horretarako bertan aipatutako hiru hilabeteko aldia zenbatu gabe.»

Bost. Hirurogeita laugarren xedapena gehitu da, honela dioena:

«Hirurogeita laugarren xedapen gehigarria. *Erretiro partziala aplikatzea kooperatibetako bazkideei.*

Kooperatibetako langile-bazkideek edo lan-bazkideek 166.2 artikuluan araututako erretiro partziala hartu ahal izango dute, betiere Gizarte Segurantzaren sisteman besteren konturako langileen antzera jasota badaude, laugarren xedapen gehigarriak xedatutako moduan, baldin eta lanaldia eta eskubide ekonomikoak murrizten badituzte martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 12.7 artikuluan aurreikusitako baldintzetan, eta lege honen 166.2 artikuluan ezarritako eskakizunak betetzen badituzte, kooperatibak iraupen zehatzeko bazkide batekin edo langile-bazkide edo lan-bazkide batekin erretiro partziala hartzen duen bazkideak bete gabe utzitako lanaldia egitea hitzartzen duenean, Langileen Estatutuaren Legearen 12.7 artikuluan txanda-kontratu bat egiteko ezarritako baldintza berekin eta lege honen 166. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.»

Azken xedapenetako bigarrena. *Etxeko Langileen Sistema Berezian kudeaketa eta gizarte-babesa hobetzeari eta beste neurri ekonomiko eta sozial batzuei buruzko abenduaren 28ko 29/2012 Errege Lege Dekretua aldatzea.*

Etxeko Langileen Sistema Berezian kudeaketa eta gizarte-babesa hobetzeari eta beste neurri ekonomiko eta sozial batzuei buruzko abenduaren 28ko 29/2012 Errege Lege-dekretua aldatu egin da, eta aldaketak 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak. Hona nola geratzen den idatzita:

Bat. Hemendik aurrera, idazketa hau izango du 6. artikulua 2. paragrafoak:

«2. Pentsiodunak ezin izango du gutxienekora iristeko osagarriekin batera eskuratu lanaren, kapitalaren edo jarduera ekonomikoen eta ondare-irabazien etekinik, baldin eta, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan errenta horientzat ezarritako kontzeptuaren arabera eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 50. artikuluan ezarritakoari jarraikiz zenbatuta, urtean 7.063,07 euro baino gehiagokoak badira.»

Bi. 7. artikulua 1. paragrafoaren a) idatz-zatia honela geratu da idatzita:

«a) Pentsiodunaren ezkontidea ez izatea gizarte-aurreikuspeneko oinarrizko araubide publiko baten konturako pentsio baten titularra. Kontzeptu horren barruan, ondoko hauek egongo dira: beste estatu batek aitortutako pentsioak, gutxieneko diru-sarrerak bermatzeko subsidioak, hirugarren pertsona baten laguntzagatiko subsidioak –azken biak Elbarriak Gizarteratzeko apirilaren 7ko 13/1982 Legean xedatuta daude– eta uztailaren 21eko 45/1960 Legean araututako laguntza-pentsioak.»

Azken xedapenetako hirugarrena. *Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina aldatzea.*

Beste paragrafo bat, 18.a, gehitu zaio abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 8. artikuluari. Honela dio:

«18. Eskudun lan-agintaritzaren aurrean Gizarte Segurantza eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 7. paragrafoak aipatutako ziurtagiria garaiz eta behar bezala ez aurkeztea, edo informazio faltsua edo zehaztugabea aurkeztea.»

Azken xedapenetako laugarrena. *Prestakuntza-programetan parte hartzen duten pertsonak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartzeko baldintzak eta betebeharrak arautzen dituen urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretua aldatzea, Gizarte Segurantzaren eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hirugarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoa garatzeko.*

Prestakuntza-programetan parte hartzen duten pertsonak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartzeko baldintzak eta betebeharrak arautzen dituen urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretuaren lehen xedapen gehigarriaren 1. paragrafoaren 2. eta 4. arauak, Gizarte Segurantzaren eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hirugarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoa garatzekoak, honela idatzita gelditu dira:

«2. Hitzarmen berezia sinatzeko eskabidea 2014ko abenduaren 31ra arte egin ahal izango da. Adierazitako epearen barruan sinatzeko beharrezko justifikazioa aurkezterik ez dagoela frogatzen den kasuetan, salbuespen gisa, sei hilabeteko epe bat eman ahal izango da hura aurkezteko, horren eskaera aurkeztu den egunetik aurrera zenbatuta.»

«4. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak hitzarmen berezi horretarako sartu beharrezko kotizazioaren zenbateko osoa kalkulatu, aldi bakar batean edo zatikaturik ordaindu ahal izango da, hitzarmena formalizaturiko hilekoak zenbat, halako hiru hilekotan gehienez.»

Azken xedapenetako bosgarrena. *Gizarte Segurantzaren eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legeak prestazioen arloan ezarritako xedapenak garatzen dituen abenduaren 28ko 1716/2012 Errege Dekretua aldatzea.*

Gizarte Segurantzaren eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legeak prestazioen arloan ezarritako xedapenak garatzen dituen abenduaren 28ko 1716/2012 Errege Dekretuaren 4. artikulua 1. eta 3. paragrafoak honela gelditu dira idatzita:

«1. 2013ko urtarrilaren 1a baino lehen indarrean zegoen erretiro-pentsioaren araubidea aplikatzeko, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako hamabigarrenaren 2.b) paragrafoan jasotako kasuetan, kaltetutako langileek, ordezkaritza unitario eta sindikalek edo enpresek 2013ko apirilaren 15era arteko epea izango dute honako hauek Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren probintzia-zuzendaritzari jakinarazteko eta haien esku jartzeko: 2013ko apirilaren 1aren aurretik onetsitako enplegu-erregulazioko espedienteen kopia, hitzarmen kolektiboena (esparru guztietakoak), baita enpresako akordio kolektiboena ere (adierazitako egunaren aurretik sinatuta), zeinetan lan-harremanaren amaiera edo haren etetea jasota dagoen, lan-harremanaren amaiera 2013ko apirilaren 1aren aurretik edo ondoren gertatu den kontuan hartu gabe.

Era berean, eta helburu berarekin, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako hamabigarrenaren 2.c) paragrafoaren bigarren tartekian jasotako kasuetan, kaltetutako langileek, ordezkaritza unitario eta sindikalek edo enpresek 2013ko apirilaren 15era arteko epea izango dute 2013ko apirilaren 1a baino lehen sinatutako hitzarmen eta akordio kolektiboetan, edozein dela ere haien esparrua edo enpresa, jasotako erretiro partzialeko planak Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren probintzia-zuzendaritzari jakinarazteko eta haien esku jartzeko, erretiro partziala 2013ko apirilaren 1aren aurretik edo ondoren hartu den alde batera utzita. Dokumentazio horrekin batera, enpresak agiri bidez frogatu beharko du Erretiro Partzialeko Planean 2013ko apirilaren 1aren aurretik sartutako langileak nor diren.

Adierazitako kasuetako batean enplegu-erregulazioko espedienteak edo hitzarmen nahiz akordio kolektiboak (edozein dela ere haien esparrua edo enpresa) probintzia baino lurralde-esparru handiago batean eragiten duenean, jakinarazpena enpresak egoitza nagusia duen probintzian egin beharko da. Horretarako, egoitza

nagusiak bat etorri beharko du enpresaren helbide sozialarekin, betiere administrazio-kudeaketa eta negozioen zuzendaritza bertan zentralizatuta badaude; horrela izan ezean, kudeaketa eta zuzendaritzako jarduerak dauden tokian egingo da.

Hitzarmen eta akordio kolektiboei dagokienez –edozein dela ere haien esparrua edo enpresa–, haien kopiarekin batera hauxe jasotzen duen idazkia ere aurkeztu beharko da: hitzarmenaren edo akordioaren indarraldia, aplikatzeko lurralde-eremua (horiek hitzarmen edo akordioetan adierazita ez badaude) eta hitzarmenak edo akordioak eragindako kotizazio-kontuaren kodeak.

Era berean, paragrafo honetan adierazitako hitzarmen eta akordio kolektiboak, edozein dela ere haien esparrua edo enpresa, jakinarazteko epea amaitzen denetik hilabeteko epean aipatutako probintzia-zuzendaritzak hitzarmen edo akordio horiek sinatu dituzten enpresen izenak bidaliko dizkio Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren Zuzendaritza Nagusiari, bai eta enplegu-erregulazioko espedientei eta lehiaketa-prozeduretan hartutako erabakiei buruzko informazioa ere.

Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren Zuzendaritza Nagusiaren ebazpen bidez enplegu-erregulazioko espedienteek, hitzarmen eta akordio kolektiboek (edozein dela ere haien esparrua edo enpresa) edo lehiaketa-prozeduretan hartutako erabakiek eragindako enpresen zerrenda bat egingo du; horietan guztietan abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako hamabigarren xedapenaren aurreikuspenak aplikatu beharko dira.»

«3. Baldin eta behartutako subjektuek jakinarazpenak ez badituzte egin eta hitzarmen kolektiboei, enplegu-erregulazioko espedientei edo 1. paragrafoan aipatutako lehiaketa-prozeduretan hartutako erabakiei buruzko dokumentazioa adierazitako epean aurkeztu ez badute, eta Gizarte Segurantzaren Administrazioak abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako hamabigarrenean aurreikusitako eskakizunak betetzen direla beste bide batetik jakiten badu, erretiro-pentsioaren eskatzaileari, hura sortzen denean, lege horren aurreko legeria aplikatuko dio. Enpresako akordio kolektiboei dagokienez, ordea, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalari edo Itsasoko Gizarte Institutuari, hala badagokio, nahitaez jakinarazi beharko zaio 1. paragrafoan adierazitako epean.»

Azken xedapenetan seigarrena. *Maiatzaren 14ko 928/1998 Errege Dekretuak onartu zuen lan-arloko arau-hausteengatiko zehapenak ezartzeko eta Gizarte Segurantzaren kuotak kitatzeko espedienteetarako prozedurei buruzko Araudi Orokorra aldatzea.*

Maiatzaren 14ko 928/1998 Errege Dekretuak onartu zuen lan-arloko arau-hausteengatiko zehapenak ezartzeko eta Gizarte Segurantzaren kuotak kitatzeko espedienteetarako prozedurei buruzko Araudi Orokorren 4. artikularen 1. paragrafoaren a) idatz-zatia honela geratu da idatzita:

«a) Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren III. kapituluaren lehen atalean araututako Gizarte Segurantzaren arloko arau-hausteei dagokienez, honako hauei dagokie zehapena ezartzea:

1. Gizarte Segurantzako Diruzaintza Nagusiaren Probintziako Zuzendaritzari, 21. artikularen 1., 2., 3., 4. eta 5. paragrafoetan adierazitako arau-hauste arinei dagokienez, 22. artikularen 1., 2., 3., 5., 7., 9. (Gizarte Segurantzako kuoten murrizketen kasuan), 10. eta 12. paragrafoetan aurreikusitako arau-hauste larriei dagokienez, eta 23.1 artikularen b), d), f) eta k) idatz-zatietan aurreikusitako arau-hauste oso larriei dagokienez.

2. Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren Probintziako Zuzendaritzari edo, hala badagokio, Itsasoko Gizarte Institutuari, 21. artikularen 4. eta 6. paragrafoetan adierazitako arau-hauste arinei dagokienez, 22. artikularen 4., 6., 8. eta 14. paragrafoetan aurreikusitako arau-hauste larriei dagokienez, eta 23.1 artikularen a), c), e) eta g) idatz-zatietan jasotako arau-hauste oso larriei dagokienez.

Zehapena ezartzea Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren Probintzia Zuzendaritzaren edo, hala badagokio, Itsasoko Gizarte Institutuaren esku egongo da, baldin eta zehapenak langabeziagatiko prestazioei eragiten badie, 21. artikulua 4. paragrafoan, 22. artikulua 4., 6., 8., 13. eta 14. paragrafoetan eta 23.1 artikulua a), c), e) eta g) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan.

3. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren Probintzia Zuzendaritzari, 22.9 artikuluan arau-hauste larritzat hartutako kasuan, hobariei dagokienez, eta 23.1 artikulua h) idatz-zatien arau-hauste oso larritzat jotako kasuetan.»

Azken xedapenetako zazpigarrena. *Irabaziak dituzten enpresek berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileei eragiten dieten kaleratze kolektiboak egiten dituztenean egin beharreko ekarpen ekonomikoei buruzko urriaren 29ko 1484/2012 Errege Dekretua aldatzea.*

1484/2012 Errege Dekretua, urriaren 29koa, irabaziak dituzten enpresek berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileei eragiten dieten kaleratze kolektiboak egiten dituztenean egin beharreko ekarpen ekonomikoei buruzkoa, honela geratu da idatzita:

Bat. 2. artikulua honela geratu da idatzita:

«1. Gizarte Segurantza eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 1. paragrafoarekin bat etorritik, errege-dekretu honetan xedatutakoa aplikatuko zaie kaleratze kolektiboak egiten dituzten enpresei, baldin eta martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onetsitako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 51. artikuluan ezarritakoa betez egiten badituzte, betiere baldintza hauek betez gero:

a) 100 langile baino gehiagoko enpresek egitea, edo langile-kopuru hori duten enpresa-taldeetako parte direnak.

b) Kaleratutako langile guztietatik kaleratutako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa enpresako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa baino handiagoa izatea.

Kaleratutako langile guztietatik berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa kalkulatzeko orduan, kaleratze kolektiboak eragindako langileak eta Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan xedatutakoez beste arrazoi batzuegatik, langileak berezkoak ez dituenengatik, enpresaren ekimenez kontratua iraungi zaienak jasoko dira, betiere kontratuen iraungitze horiek kaleratze kolektiboko prozedura hasi baino hiru urte lehenago edo ondorengo urtean gertatu badira.

Enpresako langile guztietatik berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen ehunekoa kalkulatzeko orduan, kaleratze kolektiboko prozedura hastean enpresak zituen langileak hartuko dira kontuan.

c) Kaleratze kolektiboa justifikatzen duten ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak egonik ere, bi baldintza hauetakoren bat betetzea:

1. Enpresak edo enpresa-taldeak irabaziak izatea kaleratze kolektiboaren prozedura hasi zen ekitaldi ekonomikoaren aurreko bietan.

2. Enpresak edo enpresa-taldeak irabaziak izatea kaleratze prozedura hasi aurretiko ekitaldi ekonomikoaren eta horren osteko lau ekitaldi ekonomien arteko aldiaren barruko gutxienez ondoz-ondoko bi ekitaldi ekonomikotan.

Horretarako, enpresa batek irabaziak eduki dituela joko da ekitaldiaren emaitza positiboa denean, galdu-irabazien urteko kontuen eruedetan zehaztutako moduan (normala zein laburtua); Kontabilitateari buruzko Plan Orokorra onartzen duen azaroaren 16ko 1514/2007 Errege Dekretuan edo aplikatu beharreko kontabilitate-araudian daude jasota eredu horiek.

2. Errege-dekretu hau dela-eta, hauek hartuko dira berrogeita hamar urte edo gehiagoko langiletzat:

a) Kaleratze kolektiboak eragindako langileetatik kontratua iraungitzen zaienean adin hori betea dutenak, Langileen Estatutuaren 51.2 artikuluan xedatutako kontsultaldia amaitu ondoren lan-arloko agintaritzari enpresa-erabakia jakinarazteko dokumentuan ageri den kaleratzeak egiteko aurreikusitako aldiaren barruan.

b) Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan aurreikusitakoez bestelako arrazoiengatik, langileari ez datzekionengatik, enpresaren ekimenez kontratua iraungi zaienean adin hori betea duten langileak, baldin eta kontratuen iraungitze haiek kaleratze kolektiboa hasi baino hiru urte lehenago edo urtebete geroago gertatu badira edo gertatzen badira.

3. Abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 11. paragrafoarekin bat etorriz, errege-dekretu honetan xedatutakoa aplikatuko da, baldin eta enpresak enplegu-erregulazioko aldi baterako neurriak aplikatzen badituzte Langileen Estatutuaren 47. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta neurriok berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileei eragiten badiete langile horien lan-kontratuak iraungi aurretik, kaleratze kolektiboagatik edo Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan aurreikusitakoez besteko langileari ez datzekion arrazoiak direla-eta, betiere langile bakoitzari enplegu-erregulazioko aldi baterako neurriak aplikatzeagatik langabeziako legezko egoera amaitzen denetik langile bakoitzaren kontratua iraungi arte urtebete baino gehiago igaro ez bada.

Paragrafo honetan aurreikusitakoa aplikatzeko, berrogeita hamar urte edo gehiagoko langiletzat hartuko dira enplegu-erregulazioko aldi baterako neurriak aplikatzeko aurreikusitako aldiaren barruan adin hori betea duten edo betetzen duten guztiak.»

Bi. Honela geratzen da idatzita 3. artikuluko 1. paragrafoa:

«1. 1. artikulua aipatzen duen ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, kaleratze kolektiboak eragindako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen prestazioen eta subsidioen zenbateko gordina hartuko da kontuan, kaleratze-egunetik hasita, horren barruan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak hurrengo paragrafoetan xedatutakoaren arabera Gizarte Segurantzari egindako kotizazioak barne hartuta. Horretaz gain, ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko orduan, Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan xedatutakoez beste arrazoi batzuegatik, langileak berezkoak ez dituenengatik, enpresaren ekimenez kontratua iraungi zaien berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen kontzeptu horiengatik Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak ordaindutako zenbatekoak ere jasoko dira, betiere kontratuen iraungitze horiek kaleratze kolektiboko prozedura hasi baino hiru urte lehenago edo ondorengo urtean gertatu badira edo gertatzen badira.

Nolanahi ere, ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko, kaltetutako enpresak hala eskatuz gero, berrogeita hamar urteko edo gehiagoko kaltetutako langileen langabezia-prestazioen eta subsidioen zenbatekoak, baldin eta langileok birkokatu badira enpresa berean, talde bereko beste enpresa batean edo beste edozein enpresatan, haien lan-kontratuak amaitu diren egunaren hurrengo sei hilabeteetan. Horrelakoetan, 6.3 artikuluan birkokatze eskatutako baldintza guztiak frogatu beharko ditu enpresak artikuluko horretan aurreikusitako prozeduran.»

Hiru. 3. artikulua 2. paragrafoa c) idatz-zatia honela geratu da idatzita:

«c) Kanon finko bat a) idatz-zatiak aipatutako ekarpenezko langabezia-prestazioa agortu duen langile bakoitzeko, baldin eta ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 215.1.1).a), 215.1.1).b) eta 215.1.3) artikuluetan

ezarritako subsidioren bat eskuratzen hasten bada. Kanona kalkulatzeko langabeziagatiko subsidioaren urteko kostuari erakunde kudeatzailearen konturako erretiroagatiko kotizazioarena (agortu den urtekoa) gehituta ateratzen den emaitza, sei urtetan batu behar da, aipatutako subsidio horien benetako iraupena edozein dela ere, aski izanik horietakoren bat eskuratzea.

Ekarpenezko langabezia-prestazioa kobratzeko eskubiderik ez duen eta, kaleratu dutela edo kontratua 3.1 artikuluaaren arabera langileari ez datzekion beste arrazoi batzuegatik iraungi zaiola-eta legezko langabezia-egoeran dagoelako, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategin horren 215.1.2) artikuluan xedatutako langabeziagatiko subsidioa zuzenean jaso dezakeen langile bakoitzeko kanon finkoa ere ordainduko da.»

Lau. Hona nola geratzen den idatzita 4. artikulua:

«27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 4. paragrafoan aipatutako eskalan diruzko ekarpena kalkulatzeko ezarritako tasa kalkulatzeko, arau hauek aplikatuko dira:

a) Kaleratutako langile guztien artean berrogeita hamar urtekoen edo gehiagoko enbuneko urtero kalkulatu da, kaleratzeak egiteko aurreikusitako epearen barruan –kontsultaldia amaitu ondoren lan-agintaritzari enpresa-erabakia jakinarazteko dokumentuan ageriko da–, eta kontuan hartuko da kalkulua urtera arte kaleratu den talde bateko zein besteko kopurua.

2.3 artikulua aipatzen dituen enpleguaren aldi baterako erregulazio-neurriek kaltetutako langileak daudenean, kaleratutako langile guztietatik kaleratutako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen zer enbuneko dagoen zehazteko kontuan hartuko dira langile kaltetu horiek.

Urte bakoitzean lortutako enbunekoaren kalkulua ez du aurreko urteetako ekarpen ekonomikoaren zenbaterako berrikustea ekarriko, ez bada kalkulatzeko unean akatsik edo informazio faltarik egon.

b) 2.1.c)1. artikulua aipatutako kasuan, enpresaren edo enpresa-taldearen irabaziaz zenbaterako orduan, ekitaldi bakoitzeko emaitzen batez besteko enbuneko hartuko da kontuan, betiere 2.1.c) artikuluan ezarritakoaren arabera emaitza horiek kalkulatzeko oinarritzat hartutako eragiketa jarraitu eta etenengatiko diru-sarrereri dagokienez; emaitzok, halaber, kaleratze kolektiboko prozedura hasi aurreko bi ekitaldi ekonomikoak izango dira.

c) 2.1.c)2. artikulua aipatutako kasuan, enpresaren edo enpresa-taldearen irabaziaz zenbaterako orduan, 2.1.c) artikuluan ezarritakoaren arabera haiek kalkulatzeko kontuan hartutako eragiketa jarraitu eta etenengatiko diru-sarrereri dagokienez duten batez besteko enbuneko hartuko da kontuan, betiere enpresak artikulua horretan adierazitako aldiaren barruan irabaziaz lortu dituen elkarren ondoko lehenengo bi ekitaldiei dagokienez.

d) Enpresako edo enpresa-taldeko langile-kopurua kalkulatzeko, kaleratze kolektiboaren prozedura hasten denean enpresan edo enpresa-taldean alta emanda dagoen langile-kopurua hartuko da kontuan, lanaldi osoan edo denbora partzian lan egiten duten alde batera utzita.»

Bost. Hona nola geratzen den idatzita 5. artikulua:

«5. artikulua. *Aldez aurreko informazioa.*

1. Errege-dekretu honek aipatzen duen ekarpena kalkulatzeko elementuak, baita haren zenbaterako ere, zehazteko orduan, hurrengo paragrafoan aipatutako ziurtagiria eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak bildutako informazioa hartuko dira kontuan, legez eta araudiz aurreikusitako administrazioko lankidetzeta eta laguntzako mekanismoen bitartez edo zuzenean egindako kontrolean oinarriturik.

2. Abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 7. paragrafoak aipatzen duen ziurtagiriak honako informazio hau jaso behar du:

a) Enpresa arduraduna identifikatzeko datuak: sozietatearen izena edo helbidea, identifikazio fiskaleko zenbakia, Gizarte Segurantzako kotizazio-kontuaren kodea edo kodeak, helbidea eta jarduera.

b) Ekitaldiaren emaitza eta enpresak edo enpresa-taldeak 2.1.c) artikuluan aipatutako elkarren ondoko bi ekitaldietan lortutako diru-sarrerak, baita haiek diru-sarreraren gainean duten batez besteko ehunekoa ere.

c) Kaleratze kolektiboko prozedura hasi den eguna.

d) Kaleratze kolektiboko prozedura hasi den egunean enpresako langile zirenen kopurua.

e) Kaleratze kolektiboko prozedura hasi den egunean enpresako langile izan eta berrogeita hamar urte edo gehiago zituztenen kopurua.

f) Kaleratze kolektiboak kaltetutako langileen kopurua.

g) Kaleratze kolektiboak kaltetutako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen kopurua eta identifikazioa.

h) Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan xedatutakoak ez diren eta langileari ez datzekion beste arrazoi batzuk direla-eta enpresaren ekimenez iraungitako lan-kontratuen zerrenda, langile horien adina adierazita, betiere kontratuen iraungitze horiek kaleratze kolektiboko prozedura hasi baino hiru urte lehenago edo ondorengo urtean gertatu badira edo gertatzen badira.

Lan-agintaritzak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari bidali beharko dio ziurtagiri hori.

3. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak hurrengo artikuluan aipatutako prozedura hasi ahal izango du 2.1 artikuluan ezarritako egoera dagoela egiaztatzen duenean, lan-agintaritzak aurreko paragrafoan adierazitako ziurtagiria igorri ez arren.

Sei. Beste 2. paragrafo bat erantsi zaio 6. artikuluari, ondorioz, oraingo 2., 3., 4. eta 5. paragrafoei 3., 4., 5. eta 6. zenbakiak emanda, eta honela dio:

«2. Abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 6. paragrafoarekin bat etorriz, 2.1.c).2. artikulua aipatzen duen kasuan, lehen ekarpena kalkulatzeko orduan 3.2 artikuluan ezarritako kontzeptu guztiak hartuko dira kontuan, betiere kaleratzeak gertatzen direnetik enpresak irabaziak lortu dituen elkarren segidako bigarren ekitaldira arteko aldiari dagokionez, biak barne. Aldi hori langileen ehunekoa zehazteko ere hartuko da kontuan 4.a) paragrafoan ezarritako araua aplikatzeko unean.»

Zazpi. Hona nola geratzen den idatzita 7. artikulua:

«6.4 artikulua aipatutako ebazpenak kontu hauek zehaztuko ditu, nolana ere:

a) Enpresa arduraduna identifikatzeko datuak: sozietatearen izena edo helbidea, identifikazio fiskaleko zenbakia, Gizarte Segurantzako kotizazio-kontuaren kodea edo kodeak, helbidea eta jarduera.

b) Enpresa ekarpenaren ordainketaren erantzulea izateko beharra dakarten gertaeren eta arau-manuen eta horien inguruabarren zerrenda.

c) Likidazioaren aldiaren barruan kontribuzio-mailako langabeziagatiko prestazioak eskuratu dituzten berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileen izen-zerrenda.

d) Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak kaltetutako berrogeita hamar urte edo gehiagoko langile bakoitzeko, aldi likidagarriaren barruan 3.2, a) eta b), eta 3.3 artikuluetan aipatutako kontzeptuengatik ordaindutako zenbateko gordinak, hilabeteen arabera banakatuta.

e) Likidazioari dagokion aldia, likidazio-proposamena egiten denaren aurreko urte naturala izango dena; non eta 2.3, 3.1 eta 6.2 artikuluetan xedatutakoa aplikatzeagatik proposamen hori egin aurreko urte naturalak ere barne hartzea bidezkoa ez den.

f) 3.2.c) artikuluan ezarritako kanona kalkulatzean kontuan hartu beharreko berrogeita hamar urte edo gehiagoko langileen izenen zerrenda, baita kanonaren zenbatekoa ere.

g) Abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 4. eta 5. paragrafoetan eta errege-dekretu honen 4. artikuluan finkatutako eskalaren arabera aplikatu beharreko tasa.

h) Altxor Publikoan sartu beharreko zorraren zenbateko osoa.»

Zortzi. 10. artikuluko 1. paragrafoa honela geratu da idatzita:

«1. Enpresek urteko ebazpen bakoitzaren ekarpenen zenbatekoa sartu beharko dute Altxor Publikoan 30 eguneko epearen barruan, haiek jakinarazten direnetik hasita, betiere 6.4 artikuluan adierazitako ebazpenaren aurka gorako errekurtsua aurkezteko aukerari kalte egin gabe.»

Azken xedapenetako zortzigarrena. *Kaleratze kolektiboaren eta kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizteen prozeduren erregelamendua onartzen duen urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretua aldatzea.*

Ezabatu egingo da kaleratze kolektiboaren eta kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizteen prozeduren erregelamendua onartzen duen urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuaren lehen xedapen gehigarria.

Azken xedapenetako bederatzigarrena. *Araudi bidezko xedapenak aldatzea.*

Errege lege-dekretu honek aldatzen dituen araudi mailako arauetako zehaztapenak aldatu ahal izango dira etorkizunean haiek ageri diren arauari dagokion araudi mailako arauen bitartez.

Azken xedapenetako hamargarrena. *Eskumen-titulua.*

Errege lege-dekretu hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7, 17. eta 18 artikuluetan xedatutakoaren babespean eman da; horiek eskumen eskusiboa ematen diote Estatuari arlo hauetako gaien gainean, hurrenez hurren: lan-arloa –autonomia-erkidegoetako organoek gauzatzea gorabehera–, Gizarte Segurantzaren oinarritzko legeria eta erregimen ekonomikoa eta herri-administrazioen erregimen juridikoaren oinarriak eta haien funtzionarioen estatutu-erregimena.

Azken xedapenetako hamaikagarrena. *Garapen-ahalmenak.*

Gobernuari eta Enplegu eta Gizarte Segurantzaren eta Ogasun eta Herri Administrazio Ministerioen titularrei ahalmena ematen zaie, haien eskumenen esparruan, errege lege-dekretu honetan ezarritakoa garatzeko eta gauzatzeko beharrezko xedapen guztiak eman ditzaten.

Azken xedapenetako hamabigarrena. *Indarreen jartzea.*

Errege Lege Dekretu hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Madriren, 2013ko martxoaren 15ean

JUAN CARLOS E.

Gobernuko jarduneko presidentea,
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN