



CIRCULAR LABORAL 18/2018

10 de diciembre de 2018

NOVEDADES EN EL CONTRATO DE RELEVO PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021.

El sábado pasado, 8 de diciembre, se publicaron en el BOE nº 296, tanto el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, cuya entrada en vigor se produjo el mismo día de su publicación, como la Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

Entendemos relevante comentar ambas si bien ya adelantamos que esta segunda es un cúmulo de “*buenas intenciones*” y de medidas de carácter general, la gran parte pendientes de desarrollo específico, y que como todos los Gobiernos previos pretende, con mejor o peor fortuna, reducir la tasa de paro juvenil que todavía continúa siendo una muy importante lacra en nuestro país en comparación con la media existente en la UE.

1.- Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Por lo que respecta a nuestro ámbito jurídico laboral y dentro de las medidas de fomento de la competitividad industrial, el Gobierno establece en este nuevo Real Decreto-Ley, una serie de medidas tendentes a relanzar y potenciar el contrato de relevo, aquél que se formaliza para sustituir a un trabajador que accede a la denominada jubilación parcial, en la industria manufacturera. Esta figura/modalidad contractual tiene una especial relevancia para el sector de la automoción y sus industrias auxiliares.

A tenor de la nota de prensa remitida por el Consejo de Ministros tras la aprobación de esta nueva norma, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo espera poder asegurar alrededor de 70.000 puestos de trabajo en los próximos cinco años mediante la renovación de las plantillas en la industria al rejuvenecer sus plantillas, fomentar la contratación indefinida, incrementar la productividad de las empresas y contribuir a la transición ecológica de la industria, manteniendo su actividad y sus empleos. Veremos.

Hay que recordar que tanto en el 2011 como en el 2013 se endurecieron las condiciones para acogerse a la jubilación parcial, lo que perjudicó la realización de contratos de relevo. No obstante, ante las demandas, básicamente del sector de la automoción, en 2015, en el marco de una disposición transitoria, concretamente la cuarta, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se estableció una moratoria, que finalizaba el próximo 31 de diciembre de 2018, para que la legislación anterior a 2011 se siguiera aplicando en determinados supuestos, como por ejemplo el formar parte de planes de jubilación parcial recogidos en convenios o acuerdos de empresa.

Dicha moratoria se prorroga ahora, y al amparo de este nuevo Real Decreto, hasta el 1 de enero de 2023, con el objetivo de ayudar a las empresas de la industria manufacturera, como hemos apuntado, a mejorar su competitividad y rejuvenecer plantillas.

Concretamente, y mediante la adición de un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- i. **El trabajador** que solicite el acceso a la jubilación parcial **debe realizar directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.** Por lo tanto, exclusivamente a este colectivo le será de aplicación estas previsiones. Es decir, a personal de índole administrativo que preste servicios en dicho sector industrial no le será de aplicación estas particularidades.
- ii. El trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de **antigüedad en la empresa** de, al menos, **seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.** A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

- iii. En el momento del hecho causante de la jubilación parcial el **porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla**. Novedad no prevista en normativas anteriores que regulaban esta figura.
- iv. La **reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial** se halle comprendida entre un **mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento**, recordar que con carácter general este porcentaje máximo es del 50 por ciento, **o del 80 por ciento** – 75 con carácter general - para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- v. Deberá existir una **correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial**, de modo que la del trabajador relevista **no podrá ser inferior al 65 por ciento** del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- vi. El trabajador que accede a la jubilación parcial deberá acreditar un **período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial**, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

Por último, recordar que la disposición adicional primera de este nuevo Real Decreto Ley establece que las empresas que empleen a trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial prevista en esta nueva norma, deberán incluir entre la información no financiera contenida en el informe de gestión previsto en el artículo 262.1 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, el conjunto de medidas que hayan adoptado en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada.

2.- Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

Mediante el citado Plan que publica el BOE, aprobado inicialmente por los agentes sociales y ratificado por el último Consejo de Ministros del pasado 7 de diciembre, se pretende la creación de 2,9 millones de contratos indefinidos para jóvenes y una reducción de diez puntos en su tasa de paro durante sus tres años de vigencia – 33% es el índice de parados en la población menor de 30 años en nuestro país según datos cerrados al tercer trimestre -.

Todos los compromisos que se deriven de la aplicación de este Plan quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en los ejercicios 2019, 2020 y 2021, de acuerdo con la senda de consolidación fiscal fijada por el Gobierno. Por lo tanto, veremos lo que definitivamente se implementa.

El Plan estará dotado con 2.000 millones de euros durante su vigencia (670 millones el 2019, 667 millones en 2020 y 663 millones en 2021), que saldrán de fondos procedentes de cuotas de formación y de fondos europeos y de la Garantía Juvenil.

El Plan se compone de un total de **50 medidas estructuradas en seis ejes**. Quizás la “medida estrella” o, la más específica en estos momentos, es la creación de una red de 3.000 orientadores en los servicios públicos de empleo, que realizarán también tareas de prospección y captación de oferta.

En concreto, propone el nombramiento de 3.000 funcionarios interinos por un máximo de 18 meses, cuyo perfil profesional se acordará en la primera Conferencia Sectorial tras la aprobación del plan. Una parte importante de estos funcionarios proporcionarán atención individualizada a los jóvenes y realizarán un seguimiento de su itinerario de inserción.

Junto a estos 3.000 orientadores, se dará apoyo a la red SIJ-Injuve mediante la incorporación de 110 mediadores juveniles que se coordinarán con los servicios de empleo autonómicos para informar a los jóvenes de las medidas del plan y de los servicios que ofrecen las oficinas públicas de empleo y otros agentes del mercado laboral.

Como objetivos fundamentales de este Plan de Choque, de forma resumida y a la espera de implementación detallada posterior, debemos destacar los siguientes:

- i. Establecimiento de un **marco laboral de empleo de calidad**.
- ii. Dotar a los jóvenes de más competencias profesionales.
- iii. Proporcionarles una **atención adecuada e individualizada y darles formación específica en igualdad de oportunidades**, y combatir el efecto desánimo, y todo ello prestando especial atención a colectivos especialmente vulnerables como migrantes, parados de larga duración, personas que abandonaron la escuela y personas con discapacidad.
- iv. **Reducción de la tasa de paro juvenil a la finalización del Plan en 2021 al 23%** - 33% hoy – e incrementar la tasa de actividad hasta el 73,5% en la franja de 20 a 29 años - 58,7% en la actualidad-. Este incremento deberá conseguirse aumentando en al menos un punto la tasa de actividad masculina y en al menos tres puntos la de las mujeres.

- v. **Recortar en un 20% la actual brecha de género** entre hombres y mujeres jóvenes en las cifras de paro registrado.
- vi. **Incrementar anual de un 15% el número de contrataciones indefinidas celebradas con jóvenes**, alcanzando durante el conjunto de los tres años la cifra de 2,9 millones de contrataciones fijas.
- vii. Establecer un **control más efectivo de la contratación temporal para evitar el uso abusivo de la misma**, limitando la duración de los contratos del mismo trabajador con un mismo empresario. Más competencias para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a este respecto.
- viii. Conseguir que **al menos un 43% de las personas jóvenes inscritas como desempleadas y que no disponen de titulación en Educación Secundaria Obligatoria adquieran mediante programas de formación las competencias clave en lengua y matemáticas**.
- ix. Haber formado a la finalización del Plan de Choque al menos un 30% (80.000) de personas jóvenes en competencias lingüísticas, que al menos 225.000 jóvenes se hayan formado en competencias digitales y el 75% en competencias básicas.

Todos estos objetivos, veremos cuales son los que se consiguen, se estructuran, como apuntábamos, en torno a seis ejes fundamentales de actuación:

- i. Orientación.
- ii. Formación.
- iii. Oportunidades de empleo.
- iv. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- v. Emprendimiento y
- vi. Mejora del marco institucional.

Al mismo tiempo, el plan contempla la **evaluación y revisión de los actuales incentivos a la contratación y al emprendimiento para suprimir los que hayan resultado ineficaces y diseñar incentivos nuevos**, "vinculados a un apoyo individualizado durante la contratación y a otras políticas activas", que atiendan a jóvenes con mayores dificultades de inserción laboral.

Estos incentivos estarán limitados en el tiempo, y transcurrido un año desde su introducción, se evaluarán para su renovación o eliminación. En todo caso, Gobierno y agentes sociales aclaran que la creación de nuevos incentivos estará condicionada a la elaboración y publicación previa de una evaluación sobre el conjunto de incentivos establecidos actualmente para este colectivo.

Otra medida de este plan pasa por **recuperar la cotización por desempleo en los contratos de formación realizados al amparo de programas mixtos de empleo y formación**. El plan, que impulsa también las lanzadoras de empleo, se evaluará a los 18 meses.

Veremos cómo se desarrolla este ambicioso Plan pues es evidente que tras las buenas palabras y objetivos muy loables se tendrán que implementar muchas normas de desarrollo que deberán ser aplicadas por las empresas en función de su situación y coyuntura económica que se avecina.

*Departamento Laboral y de Seguridad Social
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*