

Jubilación parcial especial en la industria (RDL 20/2018)

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de GA_P

El plazo para beneficiarse de una jubilación parcial en los términos dispuestos antes de la reforma del 2011 —en la que se establecieron condiciones de acceso más rígidas— finalizará el 31 de diciembre del 2018. El Gobierno ha aprobado una nueva normativa para que, antes de que eso ocurra, algunos trabajadores de la industria puedan ampliar dicho plazo hasta el 1 de enero del 2023, si bien estableciendo determinados requisitos adicionales también para ellos.

1. En el marco estratégico de una España industrial diseñada para alcanzar objetivos en el 2030, las denominadas *agendas industriales* vienen previendo actuaciones, a corto y medio plazo, con el fin declarado de lograr un crecimiento sostenible, una mayor competitividad del tejido industrial, un impulso de la industria 4.0 y un crecimiento de las pymes industriales y del empleo de calidad. En una apuesta por considerar la industria como «sector generador de crecimiento y de cohesión social», el Gobierno acaba de aprobar el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre (BOE de 8 diciembre), de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Entre otras medidas, la norma extiende a la industria manufacturera la aplicación —transitoria y próxima a cumplir su periodo de vigencia en el resto de los sectores— del régimen de jubilación parcial. Antes de la aprobación de esta norma, la disposición transitoria cuarta de

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establecía la posibilidad de seguir aplicando la regulación de la pensión de jubilación en sus diferentes modalidades, los requisitos de acceso y las condiciones y reglas de determinación de prestaciones —vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE de 2 de agosto), de actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social— a las pensiones de jubilación que se causaran antes de 1 de enero del 2019 —repárese en que la citada Ley 27/2011 endureció considerablemente el acceso a la pensión de jubilación y estableció diferentes regímenes de transitoriedad para paliar los efectos de su entrada en vigor—. Por lo tanto y para que dichas condiciones fueran aplicables, las pensiones de jubilación deberían causarse hasta el 31 de diciembre del 2018. Ahora, con la nueva norma introducida por el artículo 1 de este Real Decreto Ley 20/2018, por el que se modifica la citada disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, se añade a esta última un apartado sexto por el que se permite ampliar el plazo indicado hasta el 1 de enero del 2023, eso sí, únicamente para los supuestos expresamente identificados en ella y no con carácter general.

2. En virtud de esta nueva disposición transitoria cuarta, apartado sexto, de la Ley General de la 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— a las pensiones causadas antes del 1 de enero del 2023. Para ello deberá acreditarse el cumplimiento de una serie de requisitos contenidos expresamente en dicho precepto.

En primer lugar, existen limitaciones en cuanto a las funciones desempeñadas y al tipo de industria en el que desarrollarlas. Y, así, el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial deberá llevar a cabo directamente funciones que requieran esfuerzo físico o un 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.

En segundo lugar, se incluyen una serie de requisitos muy similares a los que actualmente se exigen para la jubilación parcial posterior a la Ley 27/2011. De esta forma, se requiere una antigüedad en la empresa por parte del trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en empresas pertenecientes al mismo grupo. Asimismo, se solicita que, en el momento del hecho causante de la jubilación parcial, el porcentaje de los trabajadores de la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido supere el 70 % del total de su plantilla. Por otra parte, la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial deberá hallarse comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 67 %, o del 80 % 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—.

Finalmente, y en relación con la cotización a la Seguridad Social, la nueva normativa exige, por una parte, la 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 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. Por otro lado, el trabajador que se jubila parcialmente deberá acreditar un periodo 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 únicamente, se computará el periodo 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 %, el periodo de cotización exigido será de veinticinco años.

La nueva regulación incluye, además, una disposición adicional primera en este Real Decreto Ley 20/2018, que obliga a las empresas en las que se aplique este tipo de jubilación parcial a incluir entre la información no financiera contenida en el informe de gestión previsto en el artículo 262.1 de la Ley de Sociedades de Capital, «el conjunto de medidas que hayan adoptado en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada».

3. En la actualidad, el régimen jurídico de la pensión de jubilación parcial se encuentra, básicamente, en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social. En atención a él y en relación con los supuestos de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo —única modalidad objeto de atención por parte del Real Decreto Ley 20/2018 que se analiza—, los trabajadores deberán tener cumplida la edad de sesenta y cinco años (o de sesenta y tres cuando se reúnan treinta y seis años y seis meses de cotización); habrán de acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial; deberán reducir su jornada entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 50 %, o del 75 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida; será necesario acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años y, finalmente, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y las del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Sin embargo, la norma aplicable a la pensión de jubilación parcial antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 establecía (desde su inclusión por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre —BOE de 5 de diciembre—, en el antiguo artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social de 1994) la posibilidad de que desde los sesenta y un años de edad —e, incluso, en determinados supuestos, desde los sesenta años de edad—, los trabajadores pudieran acceder a dicha pensión. Para ello también debían acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial; la reducción de su jornada debía hallarse comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista fuera contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida; debía acreditarse un periodo previo de

cotización de treinta años, y, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo (o uno similar) que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, existirá una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

4. Cabe apreciar, por tanto, al menos, tres regímenes distintos: el general —art. 215 LGSS—, el transitorio —recogido en la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, con posibilidad de extensión hasta el 31 de diciembre del 2018 y regido por lo establecido con anterioridad a la Ley 27/2011, esto es, según lo dispuesto en la Ley 40/2007 en relación con la jubilación parcial del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social de 1994— y, finalmente, este Real Decreto Ley 20/2018, que incorpora un apartado 6 a la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social para permitir ampliar el régimen de transitoriedad a la jubilación parcial de la industria manufacturera, con las precisiones expuestas.

Para este último supuesto, el de la norma recientemente aprobada por el Real Decreto Ley 20/2018 y objeto de análisis en estas líneas, conviene subrayar algunos aspectos:

- En primer lugar, que, como señala la nueva normativa, se seguirá aplicando el régimen vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011 —y, por lo tanto, el régimen establecido en la Ley 40/2007— a las pensiones causadas antes del 1 de enero del 2023 siempre que se acojan a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, única a la que alude la reforma. Mas, comoquiera que esta nueva normativa introduce sus propios requisitos, ciertamente aquélla —la anterior a la Ley 27/2011 y, por tanto, la derivada de la Ley 40/2007— sólo será de aplicación residual o subsidiaria, esto es, para lo que no se contenga en este nuevo Real Decreto Ley 20/2018.
- En segundo lugar, que este nuevo régimen sólo resultará de aplicación a un colectivo muy concreto de trabajadores, a saber, aquellos que reúnan tres tipos de condiciones —ha de interpretarse que cumulativamente—: por un lado, que desarrollen su actividad en «empresas clasificadas como industria manufacturera»; por otra parte, que realicen «directamente» funciones que requieran «esfuerzo físico o alto grado de atención», y, por último, que se trate de «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 consecuencia, ni se extiende a todos los trabajadores de la industria manufacturera ni cubre aquellas actividades de dicha industria que no exijan esfuerzo físico o alto grado de atención ni permite el acceso a la jubilación parcial a quienes no lleven a cabo las tareas antes descritas.

- En tercer lugar, la reducción de la jornada del trabajador que solicita la jubilación parcial deberá hallarse comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 67 % —o del 80 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida—. Si se tiene en cuenta el porcentaje permitido en la regulación anterior a la Ley 27/2011 —mínimo del 25 % y máximo del 75 % o del 85 % para los supuestos de contratación de relevista a jornada completa y con contrato indefinido— o el actual —un mínimo de un 25 % y un máximo del 50 %, o del 75 % si se contrata al relevista de forma indefinida y a jornada completa—, se comprueba que se mantiene la ventaja en esta nueva regulación respecto al régimen vigente, pero se pierde en cuanto al régimen transitorio anterior y aplicable hasta el 31 de diciembre del 2018.

El legislador admite en la exposición de motivos de esta nueva normativa que las reformas operadas sobre la jubilación parcial han supuesto, *de facto*, una seria dificultad para acceder a la misma. «En consecuencia, el uso del contrato de relevo ha disminuido en los últimos años, poniendo de manifiesto la existencia de determinadas disfuncionalidades en la actual regulación de la figura de la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, lo que, a su vez, ha venido a frustrar en parte la finalidad perseguida por esta modalidad de jubilación parcial, que no es otra que la de procurar el rejuvenecimiento de las plantillas, el fomento de la contratación indefinida y el incremento de la productividad de las empresas». Precisamente por esta razón no se entiende, siguiendo su propio argumento, que no haya mantenido e incluso dulcificado el régimen transitorio, actuando de forma contraria al endurecer —si bien, tímidamente— algunas condiciones en esta nueva normativa. La razón puede venir derivada de los intereses expuestos en numerosas ocasiones por los responsables de la Seguridad Social, entre otros, el coste económico que supone esta medida. Con una reducción amplia de la jornada del trabajador que se jubila —hasta un 80 % o un 85 %—, la Seguridad Social ha de abonar la pensión de jubilación íntegra —sin aplicación de coeficientes reductores sobre la cuantía—, aunque la jubilación parcial suponga, de hecho, una jubilación anticipada —cuyo importe sí queda reducido de forma vitalicia por aplicación de los citados coeficientes reductores sobre la edad—.

- En cuarto lugar, si se comparan algunos requisitos entre la legislación previa a la Ley 27/2011 —la que se mantenía como consecuencia del régimen transitorio— y la que se establece con el nuevo régimen de este Real Decreto Ley 20/2018, parecen idénticos pero no lo son. Y, así, en cuanto a la acreditación de un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la jubilación parcial, en ambos casos se hace referencia al cómputo de la antigüedad producida por los supuestos de subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, pero ahora se añade, con mejor criterio, que también computará la antigüedad en empresas del grupo. Por lo que se refiere a la correspondencia de las bases de cotización del trabajador relevista y del trabajador jubilado parcialmente, en ambos casos se requiere que la del relevista no pueda ser inferior al 65 % del promedio de las bases del trabajador jubilado parcialmente, si bien en esta nueva normativa se acota a los «seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial» —precisión que no aparecía en el régimen transitorio— y en el régimen transitorio se

aludía a aquellos «supuestos en los que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista» —condición que en la nueva regulación desaparece—. Por lo demás, en el régimen transitorio se exigía un periodo de carencia de treinta años de cotización para acceder a la pensión de jubilación parcial y ahora se solicita un periodo de treinta y tres años de cotización. Desaparecen, asimismo, algunas exigencias en relación con el contrato de relevo, presentes en el régimen transitorio y ausentes en éste. Y, finalmente, ahora surge un requisito específico para las empresas que se hallen dentro del ámbito aplicativo de esta norma y es que deberán acreditar que, en el momento del hecho causante de la jubilación parcial, el porcentaje de los trabajadores contratados por tiempo indefinido supere el 70 % del total de la plantilla de la empresa.

5. En consecuencia, los trabajadores —con tareas determinadas y para las que se exija esfuerzo físico o alta concentración— de la industria —manufacturera— disponen de un régimen propio —especial— de jubilación parcial de forma transitoria —hasta el año 2023—. Cabría admitir que se trata de un régimen más beneficioso que el que se aplica con carácter general a todos los trabajadores, pero no tan ventajoso —en abstracto— como el régimen transitorio que ha decidido prorrogar —aunque, *de facto*, no suponga la prórroga de un régimen antiguo, sino la sustitución por uno nuevo—. La razón para aprobar un nuevo régimen transitorio especial de jubilación parcial para la industria radica en el necesario apoyo que esta última solicita en una etapa de transformación del sector industrial en plena etapa de transición ecológica. Quizá otros sectores, otras empresas, otras tareas, otros trabajadores reivindiquen en breve las mismas medidas. Pero el plazo expirará pronto, y si el Gobierno no extiende una solución idéntica o similar a quienes se encontraban afectados por el periodo transitorio que finaliza el 31 de diciembre del 2018, serán muchos los trabajadores y las empresas que, habiendo pactado unas condiciones de extinción del contrato —colectiva o individual— con referencia a la jubilación, no puedan cumplirlas.