

Informe técnico sobre 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

El citado RDL modifica la regulación del contrato de relevo recogida en el art. 12.7 del ET, pero esta modificación afecta solo a las empresas clasificadas como **industria manufacturera**, esto es, “aquellas que se dedican exclusivamente a la transformación de la materia prima en bienes finales de consumo, listos para su comercialización directa o a través de distribuidores que los aproximan a sus diversos públicos de destino”.

Así, el RDL 20/2018 (vid. art. 1) añade un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del TRLGSS, en virtud del cual, a las jubilaciones parciales con simultánea celebración de contrato de relevo que se realicen en la industria manufacturera hasta el 1 de enero de 2023, se les seguirá aplicando la regulación anterior a la Ley 27/2011, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Respecto a las empresas:
 - Que estén clasificadas como industria manufacturera.
 - Que los trabajadores con contrato indefinido superen el 70% de la plantilla.

- b) Respecto al trabajador que solicita acceder a la jubilación parcial:
 - Que realice 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.
 - Que acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
 - Que acredite un período de cotización a la Seguridad Social de 33 años (25 años en caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%).

- c) Respecto a la jubilación parcial y contrato de relevo:
 - Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre el 25% y el 67% (o del 80% en caso de que el trabajador relevista se contrate por tiempo indefinido y a jornada completa).

- Que exista 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% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Pues bien, el art. 1 del RDL 20/2018 no ofrece ninguna explicación de porqué esta modificación del contrato de relevo es de exclusiva aplicación a las empresas y trabajadores/as de la industria manufacturera y no se hace extensiva a otros sectores y/o actividades productivas.

Tenemos que acudir al **Preámbulo del RDL** (concretamente, a los epígrafes I y II) para poder encontrar cuál es la justificación del Ejecutivo a esta restricción.

Así, tras exponer que *“la industria manufacturera es uno de los motores de crecimiento de la economía española y de generación de bienestar”*, el Preámbulo señala que la modificación de la regulación del contrato de relevo *“para adaptarlo a la singularidad de la industria manufacturera”* (alargando con ello el período de aplicación de la D.T. Cuarta del TRLGSS que finaliza el 31.12.2018), *“impulsará la competitividad de la industria y facilitará las decisiones de nuevas inversiones en nuestras plantas productivas”*, contribuyendo a *“asegurar la transición ecológica de la industria, manteniendo su actividad y sus empleos”*.

Asimismo, el Preámbulo señala que: *“la **exigencia de garantizar la sostenibilidad financiera del Sistema de la Seguridad Social aconseja que esta sea una reforma transitoria y limitada** de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, orientada particularmente a sectores profesionales industriales y, dentro de estos, a aquellos colectivos de trabajadores que vienen prestando servicios que comportan relevantes esfuerzos físicos y, además, han alcanzado ciertas cotas de edad, antigüedad y cotización mínima.”*

Por lo tanto, la sostenibilidad financiera del Sistema de la Seguridad Social parece evidenciarse como la causa real por la que el RDL 20/2018 limita la modificación de la regulación del contrato de relevo a la industria manufacturera.

En este sentido, si tal y como se indica en el propio Preámbulo, *“la finalidad perseguida por esta modalidad de jubilación parcial, (...) 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”* y ello redundará, en definitiva, en una mayor competitividad; resulta evidente que esto es predicable no solo para la industria manufacturera, sino también para el resto de sectores y/o actividades productivas (en los que la aplicación de esta medida podría facilitar *“decisiones de nuevas inversiones”*).

Así, si nos atenemos a los requisitos, tanto subjetivos, como objetivos, que se contienen en el nuevo apartado 6 de la DT Cuarta del TRLGSS, resulta evidente que todos ellos (salvo el de pertenecer a la industria manufacturera) también se podrían cumplir por las empresas y trabajadores/as pertenecientes a otro tipo de sectores y/o de actividades productivas. ¿O acaso no existen trabajadores/as que tienen la antigüedad y cotización exigidos y que realizan funciones que requieren de un esfuerzo físico o de un grado de atención en las tareas de igual o incluso de mayor exigencia o intensidad que las que se realizan en la industria manufacturera?; ¿Por qué entonces establecer esta limitación? ¿Y qué sucede con los trabajadores/as que realizan funciones para las que se requiere de un alto esfuerzo intelectual, en lugar de físico?

Ello nos permite afirmar que no existe una causa objetiva y razonable en el citado RDL que justifique esta diferencia de trato en la ley (ET) entre trabajadores/as, al estar basada tal limitación exclusivamente en razón a la pertenencia a la industria manufacturera, y no a las condiciones en las que los trabajadores/as prestan sus servicios.

Para un estudio más amplio y profundo de este asunto, se puede consultar el artículo del profesor Eduardo Rojo Torrecilla en el siguiente enlace:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/sobre-la-adequacion-de-la-legislacion.html>