**Sobre el nuevo *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.***

**Al respecto de la regulación que contiene en materia de jubilación parcial anticipada.**

**El Real Decreto Ley 20/2018** ha venido a modificar, entre otras disposiciones, la transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, disposición que permitía, **hasta el 31 de diciembre de 2018**, aplicar la legislación anterior en materia de jubilación en ciertos casos, por ejemplo, a los trabajadores cuyo contrato se hubiera extinguido, bajo ciertas fórmulas de extinción, antes del 1/4/2013, o, en cuanto a la jubilación parcial anticipada (de relevo), a aquellos trabajadores incluidos en planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

La finalización de la vigencia de dicha transitoria produce que, a partir del 1/1/2019, ya no sea aplicable, en general, la legislación anterior a la Ley 27/2011 en materia de jubilación, tanto en cuanto a las modalidades de jubilación total, como en cuanto a la modalidad de jubilación parcial anticipada (de relevo). Esta última estaba condicionada a la existencia de los citados acuerdos colectivos o convenios que la recogieran.

La modificación legislativa del nuevo Real Decreto Ley, viene a introducir una especie de prórroga a la posibilidad de acogerse a la legislación anterior en materia de jubilación parcial anticipada (de relevo), de forma que seguirán coexistiendo en nuestra legislación dos modalidades de tal jubilación parcial anticipada “*relevada*”: la normal, prevista con carácter general en el art. 215 LGSS, de la que muchas empresas y trabajadores *huyeron* mediante la suscripción de los acuerdos y convenios colectivos citados, lo que ya no podrá hacerse, dado el vencimiento de la transitoria al 31/12/2018; y la nueva modalidad, restringida a los trabajadores que “*realicen 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*”; previsión la citada, que a buen seguro, pensamos, producirá conflictividad jurídica en lo sucesivo, no solo por la ambigüedad que se denota de la misma, sino también porque puede encerrar una diferencia de trato que podría ser cuestionada. Pensemos, por ejemplo, que no sería aplicable en el sector de hostelería, o en el sector del comercio, entre otros muchos, pues la propia exposición de motivos de la norma ya anticipa que la nueva modalidad va orientada, “… *particularmente a sectores profesionales industriales y, dentro de estos, a aquellos colectivos de trabajadores que vienen prestando servicios que comportan relevantes esfuerzos físicos* …”.

La nueva modalidad de relevo, que implica el mantenimiento de la legislación anterior a la Ley 27/2011 a las pensiones causadas hasta el 31/12/2022, exige los siguientes requisitos:

**a)** La realización del trabajador solicitante de 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. En una primera aproximación, entendemos que podrían tener derecho a la modalidad, los operarios que ocupen, en dichas industrias y bajo los requerimientos citados, puestos de mantenimiento, montaje, de manejo de carretillas, etc; aunque, al menos inicialmente, habrá que analizar caso por caso; sin que aparentemente la modalidad esté prevista para personal de estructura y ciertos puestos de mano de obra indirecta, aunque, se insiste, convendrá analizar caso por caso.

**b)** Antigüedad mínima del solicitante en la empresa de 6 años.

**c)** Porcentaje de fijeza en la empresa superior al 70% del total de trabajadores de su plantilla; cuestión que puede resultar controvertida si no entendemos por “*el total de la plantilla*” solo las contrataciones directas, lo que, muy probablemente, traerá también cierta conflictividad.

**d)** Reducción de jornada del jubilado de un mínimo del 25% y un máximo de 67%, o 80% en el caso de que el relevista sea contratado indefinido y a jornada completa.

**e)** Correspondencia de las bases de cotización del relevista y del jubilado parcial, de modo que la base mensual del primero no sea inferior al 65% de la base mensual del jubilado, calculada esta última por el promedio de los últimos 6 meses cotizados. Téngase en cuenta que la base promedio se toma en términos absolutos, de forma que por el hecho de que el relevista esté a tiempo parcial, en su caso, la base promediada no se proporciona.

**f)** Periodo de carencia de cotización del jubilado parcial de 33 años en la fecha de la solicitud, salvo que se trate de personas con discapacidad, en cuyo caso la carencia exigida es de 25 años.

Regulación la indicada, sobre la jubilación parcial anticipada, que convendrá tener muy en cuenta desde su entrada en vigor, pues aventuramos cierta conflictividad en su aplicación; debiendo tener en cuenta, por otra parte, en cuanto a la jubilación ordinaria, y particularmente en cuanto a la jubilación anticipada, la incidencia que en muchos casos pueda tener que a partir del 1 de enero de este año próximo no sea aplicable la vieja legislación en la materia, tanto en cuanto a sus requisitos de acceso, como en cuanto a su cálculo….

**Andrés González Rayo.**

**Graduado Social núm. 4231.**

**AG&AG Auditores y Consultores Laborales, S.L.P**