

RESOLUCION ESPECIAL III CONGRESO USO INDUSTRIA

“UNA APUESTA POR LA PRORROGA DEL CONTRATO RELEVO PARA LA INDUSTRIA MANUFACTURERA”

Santander, 9 y 10 de noviembre 2022

Con las diferentes normativas sobre la aplicación del contrato relevo en España, el acceso a la jubilación parcial es más restrictiva. Y, en este contexto, desde USO industria creemos que se deben generar nuevas oportunidades o, al menos, conservar las que tenemos.

1. Antecedentes:

El Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, sobre medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio, limitó la posibilidad de acogerse a la normativa anterior establecida en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a las empresas clasificadas en el grupo C del Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE); coloquialmente conocido como contrato relevo para la industria manufacturera.

Los requisitos de acceso vía jubilación parcial con contrato relevo establecidos son los siguientes:

- Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice 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.

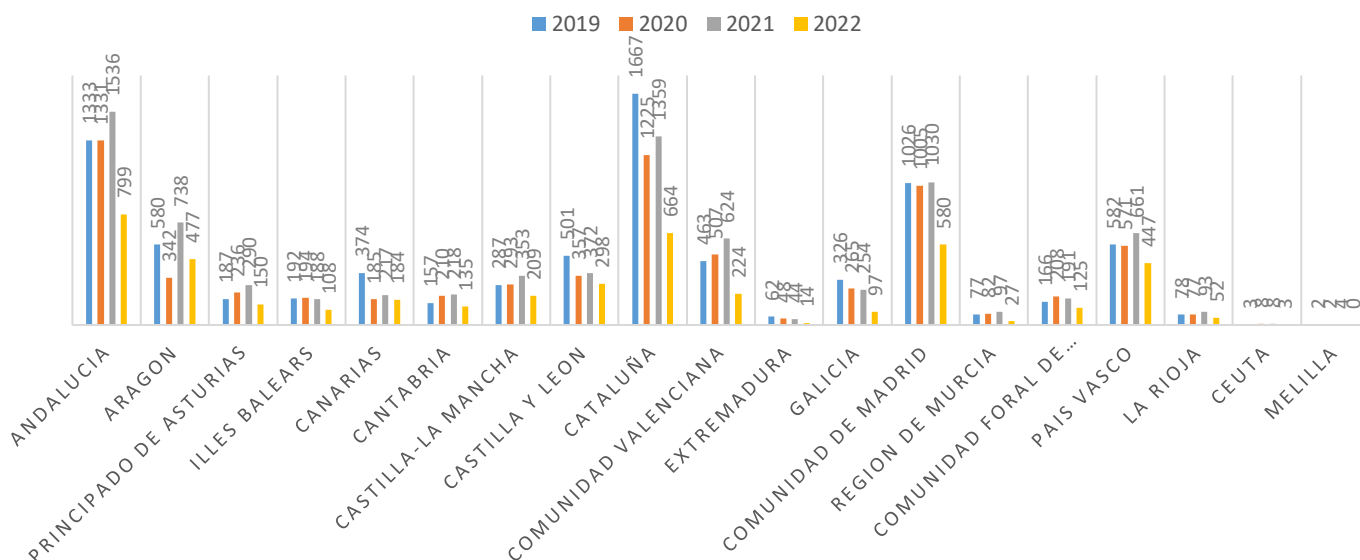
- Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Que 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.
- Que 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, o del 80 por ciento 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.
- 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 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.
- Que se acredite 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.

2.Evolución y Comportamiento

Tabla de evolución y comportamiento del contrato relevo desde enero 2019 hasta agosto 2022 por razón de sexo y CCAA (ver tablas)

	2019		2020		2021		2022		TOTAL CONTRATOS
	H	M	H	M	H	M	H	M	
ANDALUCIA	595	738	527	804	740	796	366	433	4999
ARAGON	355	225	206	136	417	321	290	187	2137
PRINCIPADO DE ASTURIAS	96	91	105	131	146	144	64	86	863
ILLES BALEARS	95	97	89	105	84	104	45	63	682
CANARIAS	256	118	83	102	100	117	108	76	960
CANTABRIA	103	54	125	85	121	97	76	59	720
CASTILLA-LA MANCHA	158	129	131	162	203	150	104	105	1142
CASTILLA Y LEON	294	207	213	144	211	161	139	159	1528
CATALUÑA	624	1043	495	730	559	800	237	427	4915
COMUNIDAD VALENCIANA	250	213	235	272	289	335	105	119	1818
EXTREMADURA	34	28	23	25	16	28	5	9	168
GALICIA	155	171	127	138	117	137	43	54	942
COMUNIDAD DE MADRID	396	630	308	697	346	684	170	410	3641
REGION DE MURCIA	45	32	43	39	45	52	7	20	283
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	105	61	122	86	115	76	74	51	690
PAIS VASCO	301	281	269	302	285	376	211	236	2261
LA RIOJA	55	23	48	29	46	47	24	28	300
CEUTA	0	3	3	5	4	4	2	1	22
MELILLA	1	1	1	1	2	2	0	0	8
TOTAL ESPAÑA	3918	4145	3153	3993	3846	4431	2070	2523	28079

CONTRATOS RELEVOS TOTALES DESDE ENERO 2019 HASTA AGOSTO 2022



Una vez situada la evolución de los contratos relevos efectuados en estos cuatro años de vigencia de las actuales condiciones, se puede constatar una evolución favorable y positiva en cuanto a número de contratos de relevo efectuados (**28.079**) en dos vertientes. De una parte, en cuanto a jubilaciones parciales y de la otra en cuanto a la conversión de contratos indefinidos. En este sentido, las condiciones actuales han fomentado la inclusión de personas trabajadoras mayores de 45 años al contrato relevo indefinido, así como a establecer fijeza a aquellos jóvenes en las horquillas de 25 a 35 que buscan su primer empleo.

3.Conclusiones:

- ✓ Fomento de empleo estable.
- ✓ Jubilación parcial en condiciones dignas para personas trabajadoras de mayor edad.
- ✓ Crecimiento de la contratación de la mujer gracias al desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito industrial.
- ✓ Relevo generacional.

Es por ello que, este 3º Congreso de USO Industria, RESUELVE:

- La necesidad de instar al Consejo de Ministros, grupos parlamentarios y las administraciones correspondientes la prórroga del Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de jubilación parcial vía contrato relevo para la industria manufacturera, una vez superado la fecha tope de vigencia 1 de enero de 2023.
- De igual forma, USO industria instará al resto de organizaciones sindicales que se sumen a esta reivindicación, para que de manera conjunta se consiga este objetivo.
- Es vital que USO industria apueste por un relevo generacional en las empresas y sectores industriales en pro del rejuvenecimiento de las plantillas, de la actividad industrial y por ende, de la estabilidad del empleo.