DOI: https://doi.org/10.69592/2952-1955-EXTRA-JULIO-2025-ART-5

La descarbonización en la industria manufacturera: la utilización de la jubilación parcial como política de empleo y el rejuvenecimiento de plantillas mediante el contrato de relevo[1]

Social aspects of decarbonization in the manufacturing industry: the use of partial retirement as an employment policy and workforce rejuvenation through the relay contract

M.ª De Los Reyes Martínez Barroso
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León
mrmarb@unileon.es
https://orcid.org/0000-0001-8976-6587

Resumen: Alrededor de la mejora de la productividad y de la calidad ambiental planea la instrumentalización de la jubilación parcial como medida de política de empleo, ya tradicional, a la que se añaden otros elementos propios de una política energética sostenible, atribuyéndole una excesiva responsabilidad que quizás no le corresponde a la Seguridad Social. Por la vía de urgencia, el RD-ley 11/2024 prorroga la regulación especial de la jubilación parcial para la industria manufacturera hasta el año 2029, incorporando algunos ajustes para mejorar las condiciones del trabajador relevista y el diseño de una regulación más equilibrada y flexible para la empresa.

Palabras clave: jubilación parcial, contrato de relevo, sostenibilidad, industria manufacturera, fabricación de vehículos de motor, sector del automóvil

1 Investigación financiada por el Proyecto de Investigación «Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación» (TED 2021-129526B-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por la Unión Europea «NextGenerationEU»/PRTR».

Abstract: *The instrumentalization of partial retirement as a traditional employment policy measure is being planned around improving productivity and environmental quality, to which other elements of a sustainable energy policy are being added, attributing to it an excessive responsibility that perhaps does not correspond to Social Security. On an urgent basis, Royal Decree-Law 11/2024 extends the special regulation on partial retirement for the manufacturing industry until 2029, incorporating some adjustments to improve the conditions of replacement workers and designing more balanced and flexible regulations for companies.*

Keywords: *partial retirement, replacement contract, sustainability, manufacturing industry, motor vehicle manufacturing, automotive sector*

I. Introducción: el diálogo social como instrumento clave para afrontar la transición energética sectorial

Como es sabido, la lucha contra el cambio climático no constituye solo un reto ambiental sino un auténtico imperativo social, en tanto sus efectos comprometen las condiciones laborales y la estabilidad económica de sectores vulnerables. En este contexto, ha surgido la necesidad de una transición justa, entendida como un marco integral de políticas y normas capaces de promover una adaptación a las economías verdes sin sacrificar los derechos de las personas trabajadoras ni desproteger a las comunidades afectadas por el proceso de descarbonización. En España, la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética representa un avance significativo hacia una economía más sostenible. Su implementación se articula a través de la denominada «*Estrategia de Transición Justa*», un instrumento de *soft law* que otorga un papel central a los interlocutores sociales, cuya actuación se articula a través del diálogo social y de la negociación colectiva, asumiendo la función de convertir los principios de la transición justa en compromisos concretos, adaptados a las necesidades y particularidades de los concretos sectores de actividad implicados.

La utilización de estrategias, en lugar de normas reglamentarias, introduce una flexibilidad excesiva carente de mecanismos coercitivos. Por tanto, resulta crucial adoptar mecanismos de seguimiento que aseguren el cumplimiento de los compromisos establecidos en la Ley 7/2021. El tercer elemento del marco normativo español es el *Plan Nacional Integrado de Energía y Clima* (PNIEC), que define los objetivos de España para reducir emisiones y aumentar el uso de energías renovables en la próxima década. A diferencia de la *Estrategia de Transición Justa*, que se centra en la dimensión social de la transición, el PNIEC aborda un espectro más amplio, estableciendo metas específicas para la reducción de emisiones, el fomento de energías renovables, la eficiencia energética, la seguridad del suministro energético y la investigación e innovación en tecnologías limpias; y aunque también incluye medidas de transición justa para apoyar a las personas trabajadoras, su enfoque es más integral y está orientado a cumplir con los objetivos climáticos, promoviendo al mismo tiempo la competitividad y sostenibilidad del sistema energético español en las próximas décadas. Así, mientras que la

Estrategia busca mitigar el impacto social de la transición, el PNIEC establece las bases para un cambio estructural en el modelo energético, asegurando que ambos instrumentos trabajen de manera complementaria en el proceso de descarbonización de la economía[2].

A partir de tal premisa recae en los agentes sociales la responsabilidad de replantear el propósito mismo del trabajo, más allá de la productividad y la rentabilidad, hacia un enfoque que integre el bienestar humano y el respeto por los 1ímites planetarios. El diálogo social se convierte, de este modo, en un instrumento clave para afrontar las transiciones, por cuanto permite proporcionar flexibilidad a las empresas para implantar los cambios oportunos y seguridad a las personas trabajadoras de que no perderán su empleo y que dispondrán de un sustento durante el periodo transitorio, si bien ello requiere que los interlocutores sociales mantengan cauces abiertos de colaboración[3] y afronten las transiciones como un proceso participativo dinámico[4], pues sólo así será posible alcanzar soluciones que no solo sean eficientes sino también equilibradas en términos de costes y beneficios[5].

El diálogo social no solo legitima socialmente las políticas de transición ecológica, sino que garantiza que estas se lleven a cabo bajo un prisma de equidad, contribuyendo a reducir las desigualdades que podrían surgir de los efectos asimétricos del cambio climático en distintos sectores y territorios[6].

En las páginas que siguen se analizan algunas iniciativas adoptadas a lo largo de la última década en el seno del diálogo social español para afrontar los desafíos que la crisis climática impone, en el ámbito del empleo y de la protección social, en un concreto sector de actividad especialmente vulnerable a la descarbonización, como es el sector de la automoción —encuadrado dentro de la industria manufacturera— dotando de un régimen jurídico transitorio más beneficioso a la jubilación parcial, que ha sido prorrogado hace unos meses —hasta finales del año 2029— de la mano del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, a la par que se ha renovado la regulación del contrato de relevo, para dotar a dicha figura contractual de una mayor estabi-

2 Rodríguez Bravo de Laguna, Juan José: «Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* Vol. 13, núm. 1, 2025, págs. 174-175.

3 Correa Carrasco, Manuel: «Transición ecológica y diálogo social transnacional: el papel de los acuerdos marco internacionales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* , núm. 469, 2022, pág. 166.

4 Novitz, Tonia: «International mobility, sustainability and labour law», en AA.VV. (Cairós Barreto, Dulce M.ª y Fotinopoulou Basurko, Olga, Dirs.): *Hacia la construcción de un Derecho Transnacional del Trabajo y de la Seguridad Social*, Atelier, Valencia, 2023, pág. 63.

5 Álvarez Cuesta, Henar: «La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022, pág. 94.

6 Y ello porque el diálogo social constituye un elemento de legitimación social y democrática de las decisiones alcanzadas, como ha corroborado el propio Tribunal Constitucional en la STC 144/2023, otorgando aval constitucional a las prácticas del diálogo social. Al reconocer que forma parte del acervo político del Estado constitucional y una práctica reconocida tanto a nivel internacional como en el ámbito del Derecho europeo. En la doctrina, por todos, Baylos Grau, Antonio: «La importancia del diálogo social en la reforma del marco normativo laboral y el proceso de reforma laboral española de 2021», en AA.VV. (Cairós Barreto, Dulce M.ª y Estévez González, Carmen, Coords.): *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo, Albacete, 2024, pág. 74.

lidad (en tanto la contratación indefinida y a jornada completa del relevista implica el cumplimiento de la finalidad del intercambio generacional desde la perspectiva de la política de empleo) y organizar la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitiendo la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros períodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

Dicho Real Decreto-ley 11/2024, fue aprobado por el Consejo de Ministros, y convalidado por las Cortes Generales el pasado 22 de enero de 2025, para recoger en el ordenamiento jurídico los acuerdos adoptados por la mesa de diálogo social en septiembre de 2024, orientados a «la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo y la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad». A tal fin se acordó modificar el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) para establecer, entre otras mejoras, una nueva regulación de la jubilación parcial y de la jubilación activa con la finalidad de acabar con la dicotomía entre trabajador y pensionista, de forma que los trabajadores, llegada la hora de su jubilación, puedan salir del mercado de trabajo de forma más progresiva y flexible, en línea con los países de nuestro entorno, adaptándose así la pensión de jubilación a las necesidades y situación de cada persona.

Junto a lo anterior se pretende reforzar la calidad del contrato de relevo, nacido en la década de los ochenta, en plena crisis económica y con unas tasas de desempleo de la más elevadas de la UE. El principio inspirador de esta medida es el fomento del empleo mediante el reparto de este, de forma que un trabajador en edad cercana a la jubilación reduce su jornada laboral y accede a la jubilación parcial, mientras que, simultáneamente, se contrata a una persona trabajadora para cubrir dicha reducción de la jornada. Junto a los beneficios derivados del propio crecimiento del empleo, contribuye a solucionar otro problema del mercado laboral español que, especialmente en algunos sectores, empieza a preocupar seriamente como es el envejecimiento de las plantillas, dado que en un horizonte de pocos años una buena parte de los trabajadores actuales se habrán jubilado, con la pérdida de experiencia que ello conlleva.

Las distintas fases por las que ha pasado la regulación de la jubilación parcial en nuestro país (desde su incorporación en el ordenamiento jurídico en 1984 hasta su nueva regulación de diciembre de 2024), evidencian que se han ido endureciendo los requisitos para que empresas y trabajadores puedan acogerse a ella. Desde la reforma operada por la Ley 27/2011, los ataques han sido constantes, de tal manera que el marco regulador ha dejado de apostar por esta figura hasta situarla, según los más críticos, «en la vía muerta de la ordenación jurídica de la jubilación»[7]. La complejidad del régimen jurídico de la jubilación parcial se justifica por sus más que diversas y profundas reformas, que la han ido modificando en función de la prevalencia del objetivo de la política de empleo o del objetivo de asegurar la viabilidad del sistema de Seguridad Social, cuyo predominio sobre el primero resulta indiscutible a raíz de las últimas modificaciones llevadas a cabo en su ordenación. Si bien es posible recalcar cómo en las primeras normas la regulación respondía a la necesidad de flexibilizar

7 Moreno Romero, Francisca: «La jubilación parcial como forma de compatibilidad de la pensión con el trabajo» en AA.VV. (Álvarez Cortés, Juan Carlos, Dir.): *Trabajadores maduros y seguridad social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pág. 166.

las condiciones para iniciar el proceso de jubilación parcial, en las últimas la tendencia ha sido exactamente la contraria. Y así, las modificaciones sobre los porcentajes de reducción de jornada, la edad, la duración del contrato de relevo, la obligación de cotizar del jubilado parcial y la persona relevista o las relaciones entre las funciones del puesto del trabajador sustituido y las del relevista a efectos de cotización, constituyen medidas que han provocado una menor utilización de esta figura[8].

En el sector del automóvil, fruto de la importante caída de ventas de los coches diésel y gasolina y del correspondiente reflejo en los beneficios de las empresas de automoción, el gobierno había adoptado en el año 2018 una solución para el sector en orden a establecer una figura de jubilación parcial «a medida», estableciendo un régimen transitorio hasta el año 2022, que ha vuelto a prorrogarse una segunda vez. La primera valoración de dicha prórroga es que dicha norma de urgencia no deja de ser una manifestación más de que la lucha contra el cambio climático no puede separarse de la justicia social (de hecho, la transición justa se ha definido como una de las dimensiones de la justicia social)[9]. No obstante, en la medida en que dicha regulación singular de la jubilación parcial no concierne a todos los sectores de la industria, y ni siquiera a todas las personas trabajadoras del sector manufacturero, genera unas particularidades que vienen a romper con el principio de equidad, solidaridad e igualdad, provocando una diferencia de trato que no deja de ser cuestionable, en tanto la legislación de Seguridad Social debe garantizar los mismos derechos y obligaciones para todas las personas trabajadoras[10].

Y es que, como ha destacado la doctrina con acierto, el gran problema de la transición verde es la ausencia de marcos reguladores y de estructuras de gestión que concreten en qué consiste la transición «socialmente justa», más allá de una serie de fondos económicos y de convenios[11], hasta ahora residuales, para ayudar a las comarcas más afectadas[12]. Se requiere un

8 Chabannes, Mattiu: «La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir del caso de la industria manufacturera», en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible,* T. I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019, pág. 202.

9 Como así lo reflejó el director general de la OIT en su memoria general en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2023. OIT: *Promoción de la justicia social. Informe I (A). Memoria del director general*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2023, 111.ª reunión, pág. 8, donde además se señala que el concepto de justicia social se sustenta en uno de los principios fundacionales de la OIT: «el trabajo no es una mercancía».

10 Chabannes, M.: «La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir del caso de la industria manufacturera», cit., pág. 203.

11 Ampliamente sobre el particular Salas Porras, María: «Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico laboral», en AA.VV. (Guerrero Padrón, Tais, Dir.): *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024, pág. 139-166 y Miñarro Yanini, Margarita: «Las pretendidas `transiciones gemelas´ ecológica y digital: en particular su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 156, 2023, especialmente págs. 92 y ss.

12 Miñarro Yanini, Margarita y Molina Navarrete, Cristóbal: «La sostenibilidad ambiental como nueva dimensión del estándar de trabajo decente: nuevos imperativos jurídicos de una transición verde socialmente justa», *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 14, 2024, págs. 2-3 y Rodríguez Bravo de Laguna, Juan José: «Transición laboral justa frente al cambio

marco normativo que facilite soluciones a las empresas que les permitan cambiar la manera de producir sin perder cuota de mercado ni niveles de empleo, pero respetando los derechos laborales en el contexto de la transición energética, al punto que la Confederación Europea de Sindicatos ha propuesto la necesidad de una Directiva de Transición Justa en la Unión Europea, como medio para fortalecer los derechos laborales y la participación de los agentes sociales en el diálogo y la negociación colectiva[13]. En este contexto de normas de baja intensidad o *soft law*, los agentes sociales emergen como motores fundamentales del cambio[14], asumiendo un papel protagonista en la transformación que requiere este nuevo modelo, en el que la sostenibilidad debe entenderse colectivamente y plasmarse a través de instrumentos negociados y convenios colectivos con eficacia vinculante, pero el objetivo pretendido de querer mezclar, desde una perspectiva finalista, la pensión de jubilación parcial, con la política de empleo, la política energética y la política ambiental quizá sea excesivamente ambicioso.

II. Propuestas sindicales para la reactivación de la industria manufacturera estatal en la senda de la descarbonización

Hace algo más de un lustro, UGT-Fica, la sección industrial de UGT, propuso a nivel estatal una serie de medidas para instaurar en el sector automovilístico, entre las que se encontraba la jubilación a los 60 años, jornadas semanales de 32 horas, imposición de impuestos a los robots, junto con el planteamiento de planes de igualdad, medioambientales, de formación y de achatarramiento y compra de nuevos vehículos. Asimismo, un plan de empleo juvenil y otro de electrificación viaria, la mejora de las infraestructuras o el establecimiento de una referencia mínima a los convenios sectoriales. De todas estas medidas, en la que ha tenido una mayor repercusión y efectividad el diálogo social ha sido la apuesta decidida por el contrato de relevo, pues el sector de automoción es uno de los que más ha utilizado esta modalidad contractual, dado que favorece la creación de empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas (el porcentaje de utilización en el sector se sitúa en torno al 5 % del total de contratos, porcentaje bastante superior al registrado en el total de la industria manufacturera —1,13 %— o de la economía —0,19 %—).

A raíz del envejecimiento de las plantillas de las factorías españolas, el contrato de relevo se convierte en un elemento fundamental para la competitividad de las empresas, al facilitar la transmisión de conocimientos de los empleados que están llegando al final de su vida profesional y, al tiempo, constituir una oportunidad de entrada al mundo laboral para muchos jóvenes. Dicha modalidad contractual se convierte, de este modo, en un instrumento claro de creación de empleo, no sólo para el sector de automoción, sino en general para toda la Industria. Obviamente, el fomento de esta modalidad contractual convive con otras medidas orga-

climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva», cit., págs. 175-176.

13 CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS: *Una política industrial europea para empleos de calidad,* 2024.

14 Chacartegui Jávega, Consuelo: «Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva», en AA.VV. (Chacartegui Jávega, Consuelo, Coord.): *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, págs. 20 y 45.

nizativas llevadas a la negociación colectiva, y que al objeto de aumentar la competitividad y optimizar la capacidad productiva proponen una serie de instrumentos básicos: inversiones en nuevas tecnologías; adecuación racional de la estructura empresarial; nuevos métodos, y como consecuencia de estos, nuevos tiempos resultantes de las mediciones que se efectúen; optimización de las relaciones laborales; programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación; mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo y mayor incentivación económica a través de un sistema de remuneración variable[15].

Con la modificación llevada a cabo por el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, el contrato de relevo se adaptó de forma específica para empresas clasificadas como «industria manufacturera», otorgando tal calificativo a «aquella que se dedica 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», y además se dispone que la contrapartida de dicho contrato, esto es, el acogimiento de una persona empleada a la jubilación parcial para que pueda efectuarse una nueva contratación, no será aplicable a todo el personal sino solo a quienes, además de cumplir los otros requisitos listados en el art. 1 de dicho Real Decreto-ley (que añadió un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria 4.ª TRLGSS) 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».

Las empresas que pertenecen al sector de la manufactura presentan también unos datos de contratación indefinida por encima de la media respecto a otros sectores. Carácter indefinido de la relación laboral que suele considerarse como una premisa necesaria para la calidad en el empleo[16]. No hay duda de que la competitividad de la industria constituye un elemento esencial para garantizar un crecimiento sostenible e integrador y, en este sentido, el marco estratégico para la España industrial 2030 y las Agendas Industriales que le sirven de desarrollo vienen a establecer medidas a corto y medio plazo, con el fin de alcanzar en este ámbito un crecimiento revestido de dichas características. Entre sus vectores básicos, dicho documento destaca que el fin último de la política industrial es la mejora de la productividad y la competitividad internacional, así como incrementar la aportación del sector industrial al PIB y al empleo nacional y autonómico; conciliar el progreso de la industria con la sostenibilidad y los objetivos de descarbonización de la economía o, entre otros, desarrollar una política industrial que tenga en cuenta el papel y la contribución de la pequeña y mediana empresa en este sector[17]. Medidas todas ellas que permitirán que la industria nacional, y el sector de automoción en particular, se sitúen en el foco del crecimiento económico a partir de la colaboración con las diferentes Administraciones públicas y agentes sociales[18].

15 Art. 23 del Convenio Colectivo de la empresa IVECO ESPAÑA S.L (Valladolid), BOP Valladolid, núm. 195, de 9 de noviembre de 2024.

16 Sobre el particular ya me pronuncié en Martínez Barroso, M.ª De los Reyes: «Empleo de calidad en los sectores de economía verde: transporte y movilidad e industria automotriz», en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, Susana y Álvarez Cuesta, Henar, Dirs.): *Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación*, Colex, Madrid, 2024, págs. 273-302.

17 MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO: *Directrices Generales de la Nueva Política Industrial Española 2030,* Madrid, 2019.

18 Kahale Carrillo, Djamil Tony.: «La jubilación parcial especial en la industria 4.0», en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible,* T. II, III Congreso Internacional y XVI Congreso

El Preámbulo del Real Decreto-ley 28/2018 ya identificaba claramente los dos elementos vertebradores de la mejora de la competitividad del sector industrial: la productividad y la flexibilidad, y precisamente dentro de esta última se conciben las peculiaridades de la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo[19], como instrumentos capaces de favorecer la adaptabilidad de la empresa en materia de recursos humanos a la situación de la misma[20]. En otros términos, la posibilidad de rejuvenecer las plantillas de estas empresas es un elemento necesario para mejorar la competitividad, pues a mayor flexibilidad laboral, más competitividad ofrecen las corporaciones[21].

En un plano teórico, la jubilación parcial del trabajador se puede definir como aquella situación de compatibilidad entre el desarrollo de un puesto de trabajo a tiempo parcial y el cobro de la pensión de jubilación en proporción al tiempo en el que se reduce la jornada de trabajo. De acuerdo con la normativa vigente, el acceso a la jubilación parcial puede solicitarse una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación legalmente prevista, sin obligación de suscribir simultáneamente un contrato de relevo. Sin embargo, si se solicita antes de dicha edad, resulta obligatoria su celebración. En su origen, el fundamento de la figura de la jubilación parcial anticipada perseguía tres objetivos, a saber: el reparto del trabajo existente, el traslado de experiencias del jubilado parcial al relevista, así como mantener cierto equilibrio entre lo que la Seguridad Social tenía que pagar en concepto de pensión de jubilación con lo que recaudaba del relevista y del jubilado parcial. En este sentido, era un mecanismo que suponía la concurrencia de varios intereses y obligados. La persona trabajadora que cesa en una parte

Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019, pág. 529.

19 Tal y como dispone el art. 37 del Convenio Colectivo del grupo de empresa Renault Valladolid para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 (BOP Valladolid núm. 10, de 15 de enero de 2024), «La integración en la empresa de los empleados relevistas se realizará en el área que sea necesaria para garantizar el correcto funcionamiento de la organización del trabajo y evitar desequilibrios en la producción y productividad de la empresa». En el resto de las cuestiones, reproduce los arts. 12.6 y 12.7 ET. En parecidos términos se pronuncia el Anexo X del Convenio Colectivo de Nissan Motor Ibérica, S.A., Centro de Trabajo de Ávila (BOP Ávila núm. 188, de 28 de septiembre de 2022): «La Empresa y la Representación de los Trabajadores convienen en su deseo de realizar una política activa de mantenimiento del empleo que permita el rejuvenecimiento de la plantilla, así como el acceso anticipado a la jubilación de una forma segura para los trabajadores y trabajadoras. Ambas partes consideran que dicho objetivo debe ser totalmente compatible con la finalidad de profundizar y mejorar la eficiencia, calidad y competitividad», especificando, además, que los acogidos a la jubilación parcial lo harán en las condiciones de tiempo de trabajo más beneficiosas que marca la ley».

20 Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «Los retos del sector de automoción en Castilla y León: disrupción tecnológica, calidad en el empleo y cuidado del medio ambiente», en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, Susana, Dir. y Álvarez Cuesta, Henar, Coord.): *Apostando por la calidad en el empleo en Castilla y León: el Diálogo Social como premisa*. Premio de Investigación del Consejo Económico y Social de Castilla y León y de las Universidades de Burgos, León y Valladolid, Valladolid (Consejo Económico y Social de Castilla y León), 2019, págs. 627-694. https://www.cescyl.es/es/actualidad/actualidad-cescyl/premio-investigacion-2019-1-fase

21 García Ríos, José Luis: «La pensión de jubilación parcial tras la reforma introducida por 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: ¿De la política de empleo a la política industrial y ambiental?», en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible,* T. I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019, pág. 267.

de su jornada de trabajo y en su salario (relevada), reducción que resulta compensada con la prestación de la jubilación parcial; la empresa, que al menos durante un tiempo, tiene que efectuar la contratación de un relevista, con pago de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social; y el propio sistema de Seguridad Social, que tiene que anticipar el pago de una prestación económica (la pensión de jubilación).

Por su parte, el contrato de relevo es la figura que *a priori* permite el reparto de un puesto de trabajo entre dos trabajadores. Uno de ellos, el relevado, sigue cobrando su salario por la parte de la jornada que continúa realizando y percibe también la pensión de jubilación por el resto de la jornada. El otro trabajador, el relevista, procedente del desempleo o que ya trabaja en la empresa, debe ocupar como mínimo la parte de jornada que deja de realizar el relevado. La jubilación parcial con contrato de relevo, en los términos previstos en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), se configura, por lo tanto, como una figura incardinada dentro de lo que se consideran políticas activas de empleo. Su principal inconveniente podría decirse que es su coste para las arcas públicas, ya que el sistema debe pagar una pensión (aunque sea parcial) a personas que todavía están activas; pero también constituye una buena alternativa para la empresa ya que, si se celebra un contrato de relevo, el relevista puede aprender de primera mano gracias a los conocimientos de la persona jubilada parcialmente. Y se rejuvenece la plantilla. A su vez, se ofrece empleo a una persona que está en paro o que ya estaba contratada en la empresa, pero de un modo más precario, pudiendo mejorarse la contratación a través de una jornada completa (que ahora, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2024, se ha convertido en obligatoria en el caso de la jubilación parcial anticipada). Y, por último, la persona trabajadora que se acoge a la jubilación parcial puede disfrutar de más tiempo libre mientras sigue ejerciendo su actividad profesional.

Las constantes reformas de la figura han provocado que la misma haya sido un auténtico fracaso[22] (sobre todo cuando los incentivos aparecen centrados sobre el trabajador, pero no tanto sobre la empresa, que es quien tiene que contratar al relevista para que la jubilación parcial se pueda llevar a cabo[23]; amén de que desde la perspectiva de la gestión de personal, dos contratos a tiempo parcial no son lo mismo que uno a tiempo completo y hay muchos empleos que no se adaptan **fácilmente** a esa división) o, por el contrario, que haya experimentado un fuerte incremento exponencial, rayano a «morir de éxito»[24] (lo cual ocurrió en el periodo que va desde el año 2002 al 2007, en que se pasó de 6.819 expedientes de jubilación parcial a 28.982, lo que en términos relativos supuso un crecimiento medio anual de más de 30 %)[25], debido a una utilización desnaturalizada de la figura por parte de las empresas (ya que durante esa etapa al permitir al trabajador maduro reducir su jornada hasta en un 85 % y al posibilitar la acumulación de esta jornada por año natural, se hacía casi imposible que el relevado y relevista

22 Calvo Gallego, Francisco José.: «La jubilación parcial y su permanente evolución: propuestas para su activación» en AA.VV.: *Personas de edad avanzada y mercado de trabajo: entre el envejecimiento activo y la estabilidad presupuestaria*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, págs. 511-555.

23 Desdentado Bonete, Aurelio y Durán Heras, Almudena: «Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas: entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración,* núm. *extra* 1, 2002, pág. 54.

24 López Balaguer, Mercedes: «La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual», *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales,* Vol. 5, núm. 2, 2015, pág. 110.

25 Paredes Rodríguez, José Mario: *La jubilación parcial en el Sistema Español de Seguridad Social*, Colección CES, Madrid, 2008, pág. 169.

compartiesen trabajo y experiencia), por no mencionar el consiguiente perjuicio para el sistema de pensiones, debido al desequilibrio de cotizaciones entre uno y otro.

En los últimos años la prioridad de la contención del gasto es indudable; y no solo por lo que hace a la regulación de la jubilación parcial, sino que ha pasado a ser el objetivo que en general se persigue en las numerosas reformas que sucesivamente se van aprobando en materia de Seguridad Social[26], de cara a garantizar la viabilidad del sistema de pensiones, en un contexto en el que el alargamiento del ciclo vital de las personas es mucho más extenso que en cualquier otra época precedente.

En efecto, en el reciente Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo (CESE) titulado «*Plan general del Pacto Verde y Social Europeo basado en una economía del bienestar*», de 19 de septiembre de 2024, el cual el órgano consultivo recuerda que «es necesario reforzar el Pacto Verde Europeo y ampliar en mayor medida su vertiente social al objeto de fomentar una economía del bienestar al servicio de las personas y del planeta». Dicho Pacto ha puesto en marcha una transición significativa y necesaria en los ámbitos de la acción por el clima y la protección del medio ambiente, que ha incidido en diversos sectores, como los de la energía, el transporte, la industria y la agricultura, pero, al mismo tiempo, el agravamiento de la crisis climática y la pérdida de biodiversidad, la proliferación de pandemias, la escalada de las guerras, la reducción de la competitividad, el aumento del coste de la vida y el recrudecimiento de las desigualdades parecen poner en peligro la consecución de tales objetivos y hacen patente no solo la fragilidad del sistema, sino también la necesidad de una transformación. En definitiva, el CESE es consciente de que avanzar hacia el Pacto Verde sin una perspectiva social no es una buena solución.

Además, consciente de que tanto la transición ecológica como la digital exigen, para que la Unión Europea (UE) sea competitiva, que las personas trabajadoras cuenten con las competencias técnicas y las aptitudes interpersonales necesarias, insta a los Estados miembros y a las propias empresas, a que inviertan en la formación, el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales. No obstante, el órgano tripartito también es consciente de que algunas industrias y sectores, como ya sucede con el sector de fabricación de vehículos de motor, deberán reducir su tamaño y, por tanto, muchos trabajadores perderán su empleo[27]. Ante esta tesitura, resalta la importancia de adelantarse a tal situación por medio del diálogo social, de modo que se establezca un marco político de transición justa, con alternativas dignas y satisfactorias, llamando la atención sobre las disposiciones de seguimiento relativas a la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la UE, de 12 de junio de 2023, que recomienda a los Estados miembros que presenten, en un plazo de dieciocho

26 López Balaguer, Mercedes: «La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual», cit., pág. 132. Para Molina Navarrete, Cristóbal: «Jubilación parcial y contrato de relevo: ¿fin legal de la «magia judicial» de leer cese donde se escribe suspensión?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 382, 2015, pág. 229, son tantas las restricciones, pese al contexto social y normativo favorable al empleo parcial, que la reforma amenaza con devolverlo a su ser «*rara avis*» tres décadas después de su nacimiento y una historia azarosa de caídas y remontadas.

27 Para un análisis en profundidad Arrieta Idiaquez, Francisco Javier: «Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor», *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024. https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/12/30/cuando-los-efectos-de-las-transiciones-ecologica-y-digital-amenazan-nuestro-sector-de-fabricacion-de-vehiculos-de-motor/

meses a partir de la publicación de la misma, una lista de medidas de ejecución, elaborada en consulta con los interlocutores sociales[28].

El Comité Europeo de las Regiones también presta una especial atención al sector de fabricación de vehículos de motor, recordando que «Europa ha hecho de la reducción significativa de las emisiones de los automóviles una piedra angular de su estrategia climática, prohibiendo la venta de vehículos nuevos con motores de combustión interna de aquí a 2035, lo cual está llevando a transformaciones rápidas y complicadas en la industria europea de la automoción». Cuando pondera la vitalidad del sector para la economía de la UE, el Comité parte de datos globales que permiten constatar que es un sector que proporciona empleo directo o indirecto a 13,8 millones de europeos y representa el 7 % del PIB de la UE. No obstante, consciente de que los diversos retos de fabricación y de mercado podrían dificultar que los fabricantes de automóviles europeos alcancen con sus flotas los objetivos más estrictos en materia de emisiones de CO2 que deben entrar en vigor en 2025 (93,6 g/km en lugar de 115,1 g/km), y con el fin de disponer de más tiempo para alcanzar las condiciones que permitan impulsar la producción de vehículos de emisiones de carbono nulas (y al tiempo permitir que los fabricantes de automóviles superen la actual caída de la cuota de mercado de ese tipo de vehículos), insta a la Comisión Europea a que considere la posibilidad de adoptar un enfoque más gradual y una revisión más temprana de la legislación pertinente, a fin de proporcionar a los fabricantes de automóviles tiempo suficiente para adaptarse. En su reciente Dictamen: «*Una transición justa para todas las regiones de la UE*», de 8 de octubre de 2024, insta un especial apoyo a las regiones que se enfrentan a la transformación de las industrias más estratégicas, intensivas en energía, gases de efecto invernadero o mano de obra, incluidas las relacionadas con la transformación de la industria del automóvil y del suministro de piezas, planteando distintas reformas en los instrumentos de financiación y solicitando que se garantice «la libertad de elección en la senda de descarbonización a escala local», desde una perspectiva tecnológica, política y democrática.

III. El confuso debate entre el fomento del envejecimiento activo y la jubilación parcial anticipada

Algunos testimonios del comienzo de la década ya mostraban su preocupación por el envejecimiento demográfico, como es el caso del Dictamen del CESE, de 15 de enero de 2020, titulado «*La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población —Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo—*»[29], en el que se acoge favorablemente el protagonismo de la economía del bienestar de las personas, incluidas las personas mayores, considerando que

28 A nivel interno, sobre la naturaleza y eficacia jurídica de los acuerdos transnacionales en el ámbito del automóvil, por todos, Rojas Rivero, Gloria Pilar: «La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro», en AA.VV. (Sanguineti Raymond, Wilfredo y Vivero Serrano, Juan Bautista, Dirs.): *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2022, págs. 439-442.

29 DOUE C 14 de 15 enero 2020.

esto representa «un paso positivo para lograr un mejor equilibrio entre las tendencias demográficas, el mercado laboral y la sociedad». En dicho documento se pone de manifiesto que los Estados miembros han reconocido el problema del envejecimiento de la población y han adoptado determinadas medidas en los últimos años, pero además de mostrar un carácter fragmentario su impacto no ha sido calibrado convenientemente, por lo cual se reclama el desarrollo de políticas nacionales centradas en el envejecimiento activo, puesto que los retos demográficos y en materia de empleo solo pueden abordarse de manera integral.

Asimismo, el impacto de los avances tecnológicos y la naturaleza cambiante del trabajo aumentan la complejidad de este problema. Las máquinas y los algoritmos realizan cada vez más tareas manuales y cognitivas y, en algunos casos, las tareas incluso se han automatizado por completo. Al mismo tiempo, la integración de estas nuevas tecnologías en los modelos de negocio de distintas industrias está generando numerosos empleos nuevos y redefiniendo las tareas asociadas a muchos otros. Estos avances indican que los mercados laborales mundiales y regionales (y el ligado al sector de la automoción en España, no es una excepción) sufrirán inevitablemente grandes cambios en los próximos años.

El CESE es consciente de que la actuación política y la financiación a escala de la UE podrían ayudar a superar estos obstáculos, pero habrá que tener en cuenta las diferencias entre los países en cuanto a demografía, economía, empleo y condiciones de trabajo. Los Estados miembros deben hacer uso de los fondos europeos para financiar medidas, mientras que los gobiernos, las empresas y los ciudadanos deben compartir la responsabilidad de ofrecer apoyo para una vida laboral más prolongada. A partir de tales premisas propone unas recomendaciones específicas para abordar los retos del envejecimiento activo que pueden quedar sintetizadas como sigue: 1) Reforzar el diálogo social y la participación de todas las partes interesadas en el desarrollo de estrategias integradas y políticas nacionales a favor del envejecimiento activo; 2) Desarrollar el empleo y las capacidades a través del aprendizaje permanente[30]; 3) Fomentar itinerarios profesionales y laborales dinámicos; 4) Impulsar el espíritu emprendedor de los trabajadores de más edad; 5) Combatir todo tipo de discriminación, en particular la discriminación por razón de edad y género; 6) Poner en marcha iniciativas de transferencia o intercambio de conocimientos; 7) Implantar modalidades de trabajo flexibles y mejores condiciones laborales; 8) Fomentar la solidaridad intergeneracional y cambiar las actitudes con respecto al envejecimiento.

Estas medidas, en sí mismas, requieren especial consideración y un cuidadoso análisis de su impacto económico y social, a la vez que se presumen insuficientes para que los trabajadores de más edad logren prolongar sus vidas profesionales. Por ello, atendiendo a las peculiaridades sectoriales, en nuestro país, a través de una norma de urgencia, se diseñó una modalidad específica de jubilación parcial anticipada para la industria manufacturera en el año 2018, que de nuevo con la misma urgencia ha vuelto a prorrogarse en diciembre de 2024 en el marco del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. Como se ha dicho con acierto, una norma que apuesta por el alargamiento de la vida laboral y por la compatibilidad entre pensión de

30 Sobre el particular me he pronunciado en Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas», *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 14, núm. extraordinario 7, 2024 (Ejemplar dedicado a: III Jornadas de impulso de la Declaración de Oñati de 2019. Diálogo social y concertación de políticas laborales como instrumentos de cambios). https://opo.iisj.net/index.php/osls/article/view/2039.

jubilación y trabajo, pero que choca, al menos de momento, con una realidad social en la que la lógica sigue siendo la de jubilarse o antes posible y donde las medidas de jubilación anticipada siguen siendo muy atractivas[31] (e, incluso, quieren ampliarse)[32].

IV. La reforma sectorial de la jubilación parcial y el contrato de relevo en el Real Decreto-ley 20/2018: mejora de la productividad y calidad ambiental como premisa

La concepción ya clásica de la jubilación parcial como instrumento de la política de empleo no ha sido abandonada hasta el momento, en tanto dicha posibilidad sigue estando vinculada a la necesidad de concertar un contrato de relevo en muchos supuestos. Los propios agentes sociales y económicos siguen defendiendo este planteamiento, que supone un claro efecto sustitución de trabajadores maduros por jóvenes. Tal reparto de trabajo y su sustitución se produce entre generaciones, entre trabajadores de edad avanzada y jóvenes, lo que supone un enfrentamiento generacional por el trabajo disponible. En otros términos, los jóvenes deben esperar a que se anticipe la jubilación de sus mayores para ver incrementadas sus opciones de empleo, factor que parece estar presente en el diseño de las propias políticas de empleo por parte de los poderes públicos.

Dicho discurso no ha sido abandonado dentro del Foro del Diálogo Social en el sector del automóvil, donde patronal y sindicatos han insistido en la necesidad de reformar el contrato de relevo, pues a través de dicha modalidad contractual se podría producir «el rejuvenecimiento de las plantillas y un yacimiento de empleo para uno de los principales grupos de población afectados por el paro, los jóvenes», planteamiento que se mantenía ya hace casi

31 Pese a que las cifras evidencian un leve descenso. Según datos facilitados por el Gobierno correspondientes a los 7 primeros meses del año 2024, de las nuevas altas de jubilación en los primeros 7 meses del año (231.258), la cifra de jubilaciones anticipadas se reduce considerablemente y se sitúan por debajo del 30 % del total (28,6 %), son 66.231; mientras que en 2019 eran el 40 %. El 71,4 % accedieron con edad ordinaria (164.970). Además, un 9,7 % de las altas corresponden a la modalidad de jubilación demorada, voluntaria, frente al 4,8 % que suponían en 2019. El tiempo permitirá comprobar los efectos que tienen las nuevas medidas introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024 con el objeto de hacer más atractiva la demora en el acceso a la pensión de jubilación, pero lo cierto es que, según los datos presentados, la edad media de acceso a la prestación de jubilación se ha situado en 2024 en 65,2 años, cuando en 2019 era de 64,4. Y este es realmente el objetivo perseguido por el legislador: que la edad real de jubilación se acerque a la edad legal. Aguilera Izquierdo, Raquel: «Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo: reformas introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre», *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 284, 2025.

32 Gala Durán, Carolina: «El Real Decreto-Ley 11/2024: Una apuesta por la jubilación gradual y la compatibilidad entre trabajo y pensión», *Briefs AEDTSS,* núm. 122, 2024.

una década en el seno del I*V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*. En dicho Acuerdo, suscrito el 5 de julio de 2018 por CEOE y CEPYME, por parte empresarial y CCOO y UGT por el banco social, se incluía un anexo de «acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España»[33], recogiendo la posición común de los sujetos firmantes del AENC de negociar con el ejecutivo (repárese en que las negociaciones entre los agentes sociales llevaban realizándose desde hacía varios meses, y que el texto final fue suscrito ya con un gobierno de color político distinto de aquel con el que las habían iniciado) «la necesidad de recuperar el contrato de relevo en las condiciones de su puesta en marcha como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad».

La preocupación por potenciar el uso del contrato de relevo en el sector del automóvil se manifestó también con la presentación el 3 de marzo de 2017 de una proposición no de ley por parte del Grupo Mixto, en la que se recogían las peticiones formuladas por el *Foro de Diálogo Social del Sector de Automoción*. En dicha proposición se ponderaba su protagonismo para el rejuvenecimiento de las plantillas ya que en las factorías españolas de automoción «el 22 % de los trabajadores que componen la mano de obra directa, unas 11.600 personas, tienen 50 años o más, representando los mayores de 55 años casi el 53 % de los mismos», sin olvidar que «el 80 % de los fabricantes de vehículos instalados en España utiliza esta herramienta de creación de empleo y unos 6.000 empleos están vinculados a esta tipología de contratación, es decir, el 9 % de las plantillas de las factorías de vehículos».

En dicha proposición de ley se instaba al Gobierno a modificar la regulación entonces vigente para «atender las demandas del sector de automoción», eso sí «extensibles a otros sectores de la realidad laboral y productiva del país», a fin de recuperar la normativa existente antes de la reforma operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y además «para suprimir la limitación existente para acumular el tiempo de trabajo del trabajador relevado en un solo periodo, en línea con la jurisprudencia reciente». La citada proposición fue aprobada un año más tarde, el 25 de abril de 2018, con modificaciones transaccionadas, de tal manera que la petición quedó referida únicamente al sector de la automoción, acordándose que el Gobierno trasladaría al diálogo social «la necesidad de potenciar y relanzar el uso del contrato de relevo con las modificaciones normativas adecuadas que deberán acordarse con los agentes sociales».

No se hicieron esperar las primeras valoraciones por parte de CCOO de Industria, que en la nota publicada en su página web el día 7 de diciembre de 2018, bajo el título «El Gobierno entiende que el contrato de relevo se merecía otra oportunidad», manifestaba que este ha sido esencial para el mantenimiento de la actividad y para la creación de empleo, recibiendo con satisfacción la continuidad a esta figura en la industria manufacturera. Sin embargo, el sindicato lamentaba ya que se dejaran fuera otras ocupaciones y actividades sin justificación,

33 Es decir, que a falta de voluntad política quedarían en mera petición. Rojo Torrecilla, E.: «Sobre la adecuación de la legislación laboral a los intereses de grandes empresas, y también de organizaciones sindicales, en el sector de automoción. A propósito de la reforma sectorial del contrato de relevo en el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre (sin olvidar la reforma de los despidos colectivos para las empresas electrointensivas)». *El Blog de Eduardo Rojo*. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/sobre-la-adecuacion-de-la-legislacion.html. Recuperado el 16 de abril de 2025.

porque se trata de una fórmula «excelente para jubilar, generar puestos de trabajo, rejuvenecer plantillas y darles futuro y estabilidad»[34].

Los primeros comentaristas[35] se hacen eco de la valoración positiva de la medida para un sector, que no impide su consideración claramente insuficiente[36], en tanto la legislación de Seguridad Social debe garantizar los mismos derechos y obligaciones para todos los trabajadores, siendo difícilmente entendible mantener una legislación específica exclusivamente para algunos colectivos mientras se excluyen otros.

Siguiendo la senda del anterior acuerdo, la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*, insiste en su capítulo IV en que la jubilación parcial y el contrato de relevo «deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas», y con tal fin, insta a los convenios colectivos a que impulsen su puesta en marcha «en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias».

A la vez que los interlocutores sociales se comprometen a potenciar desde los convenios fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral, las Confederaciones signatarias del Acuerdo instan al Gobierno a «abrir la mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la Disposición Adicional 1.ª del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, dada la importancia de la jubilación parcial y el contrato de relevo como elementos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad». Según dicha disposición, en el plazo de un año, y previa negociación en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que, teniendo presente el marco regulador de esta figura recogido en la Ley 27/2011, «garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión; que preserve la calidad del empleo

34 La valoración positiva que realiza el sindicato de este contrato para dicho sector industrial se manifiesta con total claridad en un fragmento de su comunicado del siguiente tenor: «La experiencia de CCOO en procesos de crisis y de reestructuración confirma que esta modalidad contractual es clave para el rejuvenecimiento de las plantillas y para garantizar la competitividad. La reforma que acaba de aprobar el Gobierno, acompañada de una adecuada modificación de los sistemas de formación y de una correcta planificación de la formación en las empresas junto a la representación de los trabajadores y trabajadoras, les permitirá adaptarse a los procesos de transformación digital». El contrato de relevo no solo facilita una vía de transmisión de conocimiento de los empleados que llegan al final de su vida profesional; también es una oportunidad de entrada al mundo laboral para muchos jóvenes y mujeres; «un instrumento claro de creación de empleo estable y de calidad que no había que dejar morir».

35 Rojo Torrecilla, Eduardo: «Sobre la adecuación de la legislación laboral a los intereses de grandes empresas, y también de organizaciones sindicales, en el sector de automoción…, cit.

36 Así lo pone de manifiesto el comunicado emitido por la Confederación el mismo día 7 de diciembre de 2019, en el que se puede leer que, «En relación al plan de jubilación parcial para la industria manufacturera aprobado por el Consejo de ministros, CCOO considera que dicha medida sigue siendo claramente insuficiente e injustificadamente restrictiva. CCOO seguirá trasladando en la mesa de diálogo social de Seguridad Social propuestas que permitan ampliar los colectivos que puedan acceder al modelo de jubilación parcial anterior a la reforma de 2013».

de los relevistas; y que equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema. Para la adopción de las referidas modificaciones se tendrá en cuenta la incidencia que las mismas pueden tener en los distintos sectores de la actividad, especialmente en el de la industria manufacturera».

V. La utilización de la jubilación parcial anticipada como medida «transitoria» de fomento del empleo adaptada a la singularidad de la industria manufacturera. ¿Un nuevo ejemplo de discriminación indirecta?

Una primera aproximación teórica al tema objeto de estudio exige distinguir entre un primer modelo de jubilación parcial sin contrato de relevo a la que puede aludirse como jubilación parcial autónoma u ordinaria[37]; un segundo modelo de jubilación parcial con contrato de relevo, conocida habitualmente como jubilación parcial anticipada; y una jubilación parcial propia del derecho transitorio en virtud de lo dispuesto en el apartado sexto de la Disposición Transitoria 4.ª TRLGSS, añadida por 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.

5.1. Los términos de la transitoriedad

En este paquete regulatorio se abordan una serie de medidas que, proyectándose sobre los sectores de la industria y el comercio, afectan directamente al área socio laboral. *A priori* se presenta ésta como una norma de derecho transitorio con fecha de caducidad en 31 de diciembre de 2022, como continuación del anterior período transitorio que había finalizado en diciembre de 2018[38].

Así lo manifiesta el Preámbulo del Real Decreto-ley 20/2018, al señalar que el 31 de diciembre de 2018 finalizaba el plazo de aplicación de la Disposición Transitoria 4.ª TRLGSS, «Sin que se haya completado el ciclo, poniendo en riesgo la competitividad futura, a medio y largo plazo, de las plantas de fabricación y montaje. Es necesario pues, y urgente, alargar el período de aplicación de la mencionada Disposición Transitoria, con el fin de evitar que la misma se extinga».

37 A la cual me dediqué en profundidad en Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: Acceso al empleo y protección social,* Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2018, págs. 387 y ss.

38 Y que se introdujo en el ordenamiento interno por la Disposición Final 12.ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013).

Conviene recordar que la Disposición Transitoria 4.ª TRLGSS, titulada «Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación», dispone con carácter general, y por consiguiente sin diferenciar en ningún caso entre sectores y/o ámbitos de actividad profesional, que «5. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de 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 las pensiones de jubilación que se causen en los siguientes supuestos: a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013».

Una buena síntesis de la norma se encuentra en la nota oficial publicada el mismo día en la web del Ministerio de Industria, en la que puede leerse que «Dado que la industria es, además, el sector que genera empleo de más calidad en el conjunto de la economía española, con estas medidas se pretende… anclar el tejido industrial en el territorio y evitar ajustes innecesarios en las plantillas», y que una modificación relevante es la «regulación del contrato de relevo en la industria manufacturera, con impacto positivo en el sector del automóvil y en el empleo de trabajadores jóvenes».

Como con acierto ha destacado la doctrina, tan peculiar redacción lleva a pensar que el sector industrial de este país y la transición energética depende de una institución de Seguridad Social como es la jubilación parcial y que se estaba prolongando en los mismos términos el período transitorio que estaba próximo a caducar. No obstante, pese a que los efectos son los mismos, no ocurre lo mismo con los requisitos de acceso a esta vía[39], ni tampoco sus destinatarios, pues está orientada 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. A lo que habría que añadir que la modificación introducida por el Real Decreto-ley 20/2018, incorpora un nuevo apartado en la Disposición Transitoria 4.ª (el sexto), por lo que no es una mera prolongación del apartado quinto.

Dicha norma de urgencia procede a modificar, para el ámbito sectorial de la industria manufacturera, y con las limitaciones de las personas empleadas a las que puede afectar, la regulación del contrato de relevo recogida en el art. 12.7 ET, disponiendo que cuando se acrediten los requisitos listados en su art. 1, «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

39 García Ríos, José Luis: «La pensión de jubilación parcial tras la reforma introducida por 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: ¿De la política de empleo a la política industrial y ambiental?», cit., págs. 267 y ss.

de 2023», beneficiándose por tanto de un trato privilegiado frente al resto de sectores que deberán someterse plenamente ya al nuevo régimen de acceso a la jubilación parcial.

En el preámbulo de la norma se enfatiza que las modificaciones normativas «deben acometerse sin demora para evitar una pérdida de competitividad de la industria española que conduzca a una situación de desventaja en los mercados internacionales y con respecto del resto de socios europeos, y que permita hacer frente a los retos de la digitalización y globalización que la economía mundial está experimentando de manera cada vez más acelerada», siendo las recogidas en el Real Decreto-ley las que abordan «los aspectos más inaplazables que afectan a la competitividad del sector industrial, como la regulación del contrato de relevo para adaptarlo a la singularidad de la industria manufacturera». Téngase en cuenta que, aunque la norma habla de adaptar el contrato de relevo, en rigor lo que se regula no es el mismo, sino las condiciones para acceder a la jubilación parcial[40].

Para el ejecutivo, «la productividad y la flexibilidad se erigen como los dos ejes vertebradores del desarrollo industrial de los últimos años», de tal manera que «para seguir creando empleo y continuar siendo competitivos hay que avanzar sobre estos dos factores, en el marco del diálogo social, con medidas consensuadas que ofrezcan al sector herramientas para competir en estos ámbitos, como lo es el contrato de relevo, un instrumento valioso para minorar los porcentajes de desempleo que, de forma particularmente acusada, afectan a la población activa de menor edad». No obstante, omite la norma, más allá de esta referencia general, una explicación detallada de la razón de la necesaria modificación por la vía de urgencia y no mediante tramitación parlamentaria, si bien esta puede encontrarse, como se anticipó, en la desaparición, a partir del 1 de enero de 2019, de la regulación en materia de jubilación parcial anterior a la Ley 27/2011. Mayores dudas plantea, sin embargo, que la reforma sirva para garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de la Seguridad Social.

A juicio del ejecutivo, el alargamiento del período de aplicación de la Disposición Transitoria 4.ª «impulsará la competitividad de la industria y facilitará las decisiones de nuevas inversiones en nuestras plantas productivas, inversiones orientadas en gran medida a realizar la necesaria transformación de la industria durante la transición ecológica, ofreciendo productos sostenibles y nuevas soluciones para una sociedad descarbonizada, mejorando sus procesos para un mayor aprovechamiento de las materias primas y la energía, y reduciendo las emisiones contaminantes». En fin, la medida contribuirá también a «asegurar la transición ecológica de la industria, manteniendo su actividad y sus empleos».

De la nueva regulación conviene mencionar en este momento que para aquellas empresas de la industria manufacturera que se acojan a las posibilidades ofrecidas para formalizar el contrato de relevo, se implementa una obligación de información, de tal manera que entre la de carácter no financiero contenida en el informe de gestión previsto en el art. 262.1 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, se deberá facilitar información sobre «cuestiones relativas al medio ambiente, al personal y al cumplimiento de reglas en materia de igualdad y no discriminación y discapacidad».

40 Maldonado Molina, Juan Antonio: «La renovada prórroga de la legislación vigente antes de la Ley 27/2011 en materia de jubilación. Los Reales Decretos-Leyes 20/2018 y 28/2018», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 432, 2019, pág. 52.

Esta novedad se justifica en el preámbulo de la norma, por considerarse «una contribución del sector industrial a la transición ecológica», que debe ser convenientemente monitorizada, «de forma que las Administraciones públicas, y la sociedad en su conjunto, puedan tener la información al respecto». Así, las empresas acogidas a tal medida «deben contribuir a proporcionar información sobre sus políticas de empresa y planes de actuación destinados a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, así como informar sobre el cumplimiento de dichos planes y los logros obtenidos, sin que dicha exigencia de información suponga una carga administrativa para las pequeñas y medianas empresas». La información que se facilite debe servir para «favorecer una gestión equilibrada de la transición del modelo actual de producción y consumo de la industria manufacturera hacia un modelo sostenible en el que se integre adecuadamente la variable del cambio climático».

Evidentemente, alrededor de esa mejora de la productividad y de la calidad ambiental planea la instrumentalización de la jubilación parcial como medida de política de empleo, ya tradicional, a la que se añaden otros elementos que la hacen anudarse a una política económica de mejora de la competitividad y a una política energética, atribuyéndole una excesiva responsabilidad que quizás no le corresponde a la Seguridad Social y que la hace desvirtuarse como institución fundamental del Estado social y democrático de Derecho[41].

5.1. El ámbito subjetivo de aplicación de la medida a un colectivo fuertemente masculinizado

En cuanto hace al ámbito subjetivo de aplicación de la medida conviene precisar que, tras la publicación del *Criterio de gestión núm. 5/2019, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica de la Seguridad Social*, queda claro que solo podrán acogerse a esta modalidad aquellas personas trabajadoras que presten su actividad laboral en las empresas calificadas como industrias manufactureras, esto es, aquellas cuyos códigos se correspondan con el grupo C del Catálogo Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), establecido en el anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril[42], sin que sea posible ninguna

41 García Ríos, José Luis: «La pensión de jubilación parcial tras la reforma introducida por 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: ¿De la política de empleo a la política industrial y ambiental?», cit., pág. 268.

42 En concreto, *ex* Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, tal régimen singular englobaba los siguientes subgrupos: 10. Industria de la alimentación. 11. Fabricación de bebidas. 12. Industria del tabaco. 13. Industria textil. 14. Confección de prendas de vestir. 15. Industria del cuero y del calzado. 16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería. 17. Industria del papel. 18. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados: impresión, encuadernación. 19. Coquerías y refino de petróleo. 20. Industria química. 21. Fabricación de productos farmacéuticos. 22. Fabricación de productos de caucho y plásticos. 23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos. 24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones. 25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo. 26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos. 27. Fabricación de material y equipo eléctrico. 28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p. 29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques. 30. Fabricación de otro material de transporte. 31. Fabricación de muebles. 32. Otras industrias manufactureras. 33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo. Dicha clasificación se mantiene en la CNAE-2025.

otra interpretación extensiva. Dichas actividades, mucho más numerosas que las meramente dedicadas a la fabricación de vehículos de motor (dado que también se extiende a los procesos de fabricación en la industria alimentaria, farmacéutica, textil, metalurgia, del mueble o productos informáticos, por citar algunos sectores) tienen en común que están dedicadas a transformar una materia prima en un bien. En principio, parece un requisito claro, sin embargo, nada se dice en la norma ni en el Criterio interpretativo sobre **cómo proceder cuando se trate de empresas con más de un CNAE**, en el que el principal no sea el de industria manufacturera. Tras la aprobación de la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), entre el 1 de marzo de 2025 y el 30 de junio, los sujetos responsables de la obligación de ingreso de cuotas a la Seguridad Social deben comunicar la codificación de la variable «actividad económica» de las unidades económicas incluidas en los registros administrativos de la TGSS conforme a la nueva CNAE-2025[43] . No obstante, el grupo C sigue incluyendo las mismas actividades, entre otras muchas, la fabricación de vehículos a motor, que da cobertura también a la fabricación de carrocerías, repuestos y accesorios, equipos eléctricos y otros componentes.

Desde el punto de vista del volumen de las empresas incluidas en esta opción, poco más del 3 % del total de las empresas podrán optar a este proceso. Con todo, la influencia del sector automovilístico en la adopción de la medida se aprecia al tener en cuenta que es la sección industrial en que se concentra el mayor número de empresas que tienen entre 50 a 249 trabajadores. Esto es, empresas con un volumen elevado de empleados por cuenta ajena. También cabe apreciar una masculinización del sector, si cabe más acusada aún en las tareas y funciones señaladas en la Disposición Transitoria 4.ª.6 TRLGSS (básicamente fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de equipos).

A la vista de los datos de empleo, cabe pensar si la elección única de este sector de empresas manufactureras y sus trabajadores, que parece una suerte de cesión de los poderes públicos ante el *lobby* de las automovilísticas, unida a los requisitos de esfuerzo físico relevante, no supondrá un nuevo ejemplo de discriminación indirecta[44] por razón de sexo, a la luz del derecho interno y de la Unión Europea, pues se trata de profesiones fuertemente masculinizadas, que dejan fuera otros sectores de actividad económica donde la presencia de la mujer es mucho más representativa. En efecto, en los supuestos en que se denuncia una discriminación indirecta, para acreditar la presencia del trato discriminatorio no resulta necesario aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones, pues lo que se compara no son los individuos sino grupos sociales en los que los individuos que los componen se ponderan estadísticamente y están formados mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadores de un mismo sexo, como ocurre significativamente con los trabajadores con menos fuerza física o con los trabajadores a tiempo parcial. De hecho, en España, en atención a las estadísticas oficiales, el jubilado parcial es, por lo general, un varón mayor de 60 años, que ha culminado estudios secundarios de educación general y que presta servicios principalmente

43 Art. 6.a) y Disposición Adicional Única Real Decreto10/2025 de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025).

44 Para profundizar en el tema puede verse mi estudio, Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «Trabajadoras de edad y discriminación: la inequidad de género en el mercado de trabajo como fuente de brecha en la pensión de jubilación», en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, Susana, Dir. y Álvarez Cuesta, Henar, Coord.): *Trabajo y Género. Transiciones justas hacia la igualdad laboral real*, Colex, Madrid, 2024, págs. 185-239.

en actividades manuales, o cuando menos no intelectuales (peones de industrias manufactureras, conductores de vehículos, limpieza, operadores de máquinas o de instalaciones, etc.) del sector industrial y de servicios. También es una figura muy utilizada en la educación o en profesiones técnicas relacionadas con la física, la química o la ingeniería.

En fin, en la medida en que la norma comentada no concierne a todos los sectores de la industria y ni siquiera a todos los trabajadores del sector manufacturero, genera unas particularidades que vienen a romper con el principio de equidad, solidaridad e igualdad, como prontamente fue puesto de manifiesto por los propios interlocutores sociales. Ello puede provocar conflictividad, no solo por la ambigüedad que emana de la propia norma sino también porque puede encerrar una diferencia de trato que podría ser cuestionada, pues la Seguridad Social debe garantizar los mismos derechos y obligaciones para todas las personas trabajadoras, siendo difícilmente entendible el mantenimiento de una legislación específica para algunos colectivos mientras se excluyen otros.

Además, si bien se trata de un régimen más beneficioso que el que se aplica con carácter general, no es tan ventajoso como el régimen transitorio que se ha querido prorrogar. No se entiende por qué el legislador no ha decidido mantener o incluso simplificar el régimen transitorio, actuando de forma contraria al endurecer algunos requisitos de acceso en esta norma de urgencia. La razón puede derivar del coste económico de la medida, pues una vez más la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social parece evidenciarse como la causa real por la que este Real Decreto-ley limita la modificación de la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo a la industria manufacturera. Si lo realmente pretendido por el legislador era revitalizar y potenciar el uso de estas instituciones, quizás esta modificación de su régimen jurídico se haya quedado corta y deba extenderse a otros sectores, empresas y trabajadores, pues al fin y al cabo esta prórroga no hace sino posponer (en principio por cuatro años —que después ha ido alargándose— y para un colectivo muy restringido) su desaparición anunciada[45]. Por tanto, si se parte de la bondad de ambas instituciones como instrumentos de creación de empleo estable y de calidad, la reforma acometida es demasiado superficial para que ambas instituciones cumplan el objetivo de facilitar el retiro progresivo y el rejuvenecimiento de plantillas, y sirvan, por sí solas, como herramienta que ayude a combatir el desempleo juvenil y fomentar el envejecimiento activo.

VI. La prórroga de la regulación especial de la jubilación parcial para la industria manufacturera hasta el año 2029 con algunos ajustes

Como se anticipó, a finales de diciembre de 2024, el Gobierno, los sindicatos CCOO y UGT, y las patronales CEOE y CEPYME han acordado a través de la mesa de diálogo social un nuevo marco regulador de la jubilación parcial y de la compatibilidad entre trabajo y pensión.

45 Chabannes, Mattiu: «La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir del caso de la industria manufacturera», cit., pág. 203.

Entre los objetivos que el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre pretende conseguir destaca el de garantizar un régimen de compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión, asegurar la calidad del empleo de los relevistas, así como equilibrar el coste de esta modalidad de pensión. Con carácter general, se mantienen los parámetros, condiciones y requisitos de la normativa precedente, contenida en el art. 215 TRLGSS, con las siguientes modificaciones.

Para los trabajadores que se jubilan parcialmente habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación prevista en el art. 205.1.a) TRLGSS, la reforma afecta a la reducción de jornada, que se amplía hasta un máximo del 75 % (hasta ahora era un 50 %); y para los que se jubilan anticipadamente se amplía de dos a tres años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación prevista en el citado art. 215, con una reducción de la jornada de entre un mínimo del 25 % y un máximo del 75 % (hasta ahora del 50 %, pudiendo alcanzar el 75 % solo en los supuestos en que el relevista se contrataba a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida), si bien en los supuestos de anticipación superior a dos años la reducción de jornada permitida durante el primer año es menor, entre un 20 y un 33 %. De este modo, se suprime la disposición transitoria 10.ª TRLGSS relativa a normas transitorias sobre jubilación parcial, que establecía un cuadro de referencia con la edad exigida en función de los años cotizados en el momento del hecho causante.

A su vez, en todos los casos de jubilación parcial anticipada, los contratos de relevo que se celebren como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial, lo que mejora sin duda la situación del trabajador relevista. Además, la modalidad de jubilación parcial se extiende ahora a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en el nuevo apartado 6 del art. 215 TRLGSS. Téngase en cuenta que todas las empresas (tanto las grandes, las microempresas y las pymes, las cooperativas y los agentes de la economía social), desempeñan un papel importante en la transición ecológica, ya que soportan dicha transición en sus propias actividades. También desempeñan un papel central en la economía del bienestar, ya que generan recursos y proporcionan puestos de trabajo, bienes y servicios sostenibles.

Teniendo en cuenta «la situación económica del sector», se modifica el apartado 6 de la Disposición Transitoria **4.ª TRLGSS para ampliar hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera y también se introduce un nuevo apartado g), con la obligación de empresa y persona trabajadora de cotizar por el 80** % de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando éste a jornada completa, porcentaje inferior al que establece el art. 215.2.f) como norma general, dado que se cotiza por la base completa.

En otros términos, el Real Decreto-ley 11/2024, junto con la reforma del art. 12, apartados 6, 7 y 8 ET y el art. 215 TRLGSS, también ha modificado el régimen de la regulación más beneficiosa mantenida transitoriamente para algunos sectores, que ha entrado en vigor el día siguiente a su publicación en el BOE, esto es, el 25 de diciembre de 2024 (frente al régimen general, cuya entrada en vigor se pospuso hasta el día 1 de abril de 2025). Además, se incorpora el compromiso gubernamental de realizar, en el último trimestre de 2028, una evaluación del impacto de dicha reforma de la jubilación parcial.

La prórroga supone que se seguirá aplicando la regulación **más ventajosa** (para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo) vigente con ante-

rioridad 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 2030, siempre que se acrediten una serie de requisitos:

a) 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.

La identificación de lo que se entiende por «esfuerzo físico o alto grado de atención» no deja de ser una referencia imprecisa, expuesta a valoraciones subjetivas, que genera graves problemas de seguridad jurídica, sobre todo ante el hipotético caso de que se produzca una posterior actuación de la Inspección de Trabajo que, a iniciativa suya o del INSS, acabe negando la concurrencia de tal requisito.

En todo caso, para que resulte de aplicación dicho régimen singular, la persona trabajadora debe realizar estas funciones en el marco de su profesión habitual, por lo que será necesario acreditar que viene realizando las mismas, al menos, durante los doce meses anteriores al hecho causante de la jubilación parcial. Para acreditar este extremo deberá aportar, junto con la solicitud de jubilación parcial, la certificación de la empresa ajustada al modelo oficial (anexo al Criterio interpretativo), avalada por el correspondiente servicio de prevención de riesgos laborales, acreditativa del puesto de trabajo desempeñado y de las condiciones requeridas al efecto[46]. En este sentido, cierto sector doctrinal considera que para el INSS gozará siempre de mayor credibilidad que sean los servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados quienes emitan tal certificado, en lugar de trabajadores designados o técnicos de la empresa que asume la actividad preventiva[47].

Sobre la edad, al no establecer previsión específica al respecto, se aplica la normativa anterior a la Ley 27/2011: 61 años, teniendo en cuenta que no son aplicables las bonificaciones de edad por actividades penosas, tóxicas, peligrosos ni insalubres; o por tratarse de personas con discapacidad. A tales efectos, el Criterio interpretativo precisa que esta modalidad de jubilación parcial no se aplicará a los trabajadores con la edad de jubilación ordinaria cumplida, en la que la celebración de un contrato de relevo tiene carácter potestativo.

b) 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 computa la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el art. 44 ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo. La finalidad de tal exigencia es evitar posibles situaciones de fraude[48], si bien debe reseñarse que los Tribunales han venido matizando esta exigencia relativa a la antigüedad en la empresa en el sentido de considerar:

46 En los mismos términos, STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2022 (ECLI:ES:TSJAS:2022:3855).

47 Chabannes, Mattiu: «La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir del caso de la industria manufacturera», cit., pág. 201.

48 Por parte de quienes solicitaban la jubilación parcial al poco tiempo de haber sido contratados. En la doctrina, Ferrando García, Francisca: «La jubilación parcial», en AA.VV. (García Romero, Belén y López Aniorte, M.ª del Carmen, Coords.): *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch,

– Que debe computarse a efectos de antigüedad el período de tiempo incluido en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilado a trabajador por cuenta ajena[49]. Así, procede reconocerla a socio-trabajador de cooperativa de trabajo asociado dada su equiparación a trabajador por cuenta ajena, debiendo incluirse en el cómputo de los seis años de antigüedad mínima en la empresa la totalidad de servicios prestados, no exigiéndose que esa vinculación haya de serlo en régimen exclusivamente laboral[50].

– Que el requisito de antigüedad durante el período mínimo de seis años en la empresa no implica la exigencia de que la contratación lo sea a tiempo completo[51].

– Que debe computarse para acreditar el requisito de la antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria común[52].

– Que debe computarse la antigüedad, aunque a lo largo de los años haya variado el régimen de Seguridad Social del trabajador[53].

Asimismo, cuentan también los periodos de suspensión del contrato que la legislación laboral computa para antigüedad (excedencia para cuidado de hijo u otros familiares) o que la legislación de Seguridad Social computa como asimilada al alta con obligación de cotizar (desempleo contributivo, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor) o los que se asimila a cotizados (suspensión del contrato por violencia de género).

c) 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 75 % del total de los trabajadores de su plantilla. Repárese en que este requisito sólo se exige en el momento en que se formalice la jubilación parcial, pero no tiene que mantenerse con posterioridad. Además, según matiza el Criterio interpretativo, para este cálculo no se han de incluir, en ningún caso, los contratos concertados con los trabajadores que acceden a la jubilación parcial.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle 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.

Valencia, 2014, pág. 247 y García Murcia, Joaquín: «Las nuevas reglas sobre jubilación parcial y jubilación anticipada: el RDL 5/2013», *Derecho de los negocios*, núm. 269, 2013, pág. 3.

49 STS de 19 de noviembre de 2014 (ECLI:ES:TS:2014:5604). En el mismo sentido, STS núm. 944/2020, de 28 de octubre (ECLI:ES:TS:2020:3843), al computar el período en el que el trabajador, administrador con una participación en la sociedad del 24 %, estuvo encuadrado en el Régimen General como asimilado a trabajador por cuenta ajena.

50 STSJ de Cataluña núm. 5092/2015, de 28 de julio (ECLI:ES:TSJCAT:2015:8191). La exigencia de permanecer durante un período mínimo en la empresa no requiere que la antigüedad tenga que ser como trabajador por cuenta ajena, pudiendo entenderse que abarca otro tipo de prestación de servicios, como trabajador asimilado a cuenta ajena, por ejemplo, como administrador de sociedad mercantil, con participación minoritaria en la misma. STSJ de Castilla y León/Burgos núm. 199/2017, de 30 de marzo (ECLI:ES:TSJCL:2017:1297).

51 STS de 5 de marzo de 2013 (ECLI:ES:TS:2013:2034).

52 STSJ de Baleares núm. 327/2014, de 26 de septiembre (ECLI:ES:TSJBAL:2014:782).

53 SSTSJ de Madrid núm. 711/2014, de 15 de septiembre (ECLI:ES:TSJM:2014:11845).

Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. En relación con este requisito conviene recordar que es posible acceder a la jubilación parcial, aunque se produzca una concentración de toda la jornada del jubilado parcial en un único periodo ininterrumpido, sin prestar servicios posteriormente para la empresa, pero manteniendo la retribución, el alta en la Seguridad Social y la consiguiente cotización prorrateada[54]. Y si bien es cierto que la aceptación de esta posibilidad por parte del Tribunal Supremo otorga mayor seguridad jurídica y flexibilidad, tanto a las empresas como a las personas trabajadoras para acceder a la jubilación parcial, no le falta razón a aquellos autores que cuestionan la finalidad de recurrir a una figura que tiene como virtud dejar de trabajar progresivamente, en aras de la salud física y psicológica del empleado, pero sin embargo se renuncia precisamente a lo que le da carta de naturaleza: la reducción progresiva de la actividad, asemejándola a una jubilación anticipada, pero sin la penalización que conlleva[55].

e) 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[56]. La jurisprudencia ha sido clara al señalar que el requisito de identidad o similitud de los puestos de trabajo del jubilado parcial y del relevista y la pertenencia al mismo grupo profesional y a la misma o equivalente categoría profesionales como criterio de definición de tales identidad o similitud, no es de exigencia ineludible, pero sí lo es, en cambio, «la correspondencia sustancial de las cotizaciones sociales, cifrada en el mínimo del 65 % de la cotización del relevista respecto de la del relevado»[57]. Dicha correspondencia entre las bases de cotización se convierte en requisito principal para la regularidad de esta modalidad contractual, debiendo entenderse concertado en fraude de ley cuando no se acredita dicha correspondencia, aunque exista cierta similitud de puestos de trabajo entre relevista y jubilado parcial[58].

f) 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

54 El Tribunal Supremo en varias ocasiones se ha pronunciado sobre ello declarando que tal hecho no constituye fraude de ley. SSTS de 29 de marzo de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1429) o 31 de enero de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:387).

55 Chabannes, M.: «La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir del caso de la industria manufacturera», cit., pág. 196.

56 El trabajador relevista debe mantener una cotización no 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, sin que aquel porcentaje deba a su vez, estar afectado por el porcentaje de jornada que realice el trabajador relevista. Esto es, se reconoce la pensión de jubilación parcial aplicando al 65 % obtenido, la parcialidad de la persona relevista (que en este caso sería del 50 %) y no sobre el 100 % cotizado por el jubilado. STS de 25 de septiembre de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:4542).

57 Entre otras, SSTS de 24 de abril de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:3699) y 5 de noviembre de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:7787), insistiendo en que con ello se cumplen los objetivos establecidos por el legislador, como es facilitar el acceso gradual a la jubilación y la renovación de las plantillas de las empresas, pues la regulación legal persigue dos objetivos, uno de política de empleo, que es evitar la pérdida de puestos de trabajo, y otro de salud financiera de la Seguridad Social, que es evitar una merma sustancial en la recaudación de las cotizaciones sociales.

58 STS núm. 113/2019, de 13 de febrero (ECLI:ES:TS:2019:614).

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, o del servicio social femenino obligatorio[59], con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 %, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

Como novedad, en el apartado g) se establece que durante el período de disfrute de la jubilación parcial, se establece la obligación de empresa y persona trabajadora de cotizar por el 80 % de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando éste a jornada completa, porcentaje inferior, como se anticipó, al que establece el apartado 2 f) del art. 215 TRLGSS como norma general. No obstante, dicha cotización se aplicará de forma gradual de acuerdo con una escala que va desde el 40 % de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa en el año 2025 hasta el 80 % en 2029, incrementándose en un 10 % anual[60].

Con esta medida (algo más beneficiosa para los colectivos mencionados de industria manufacturera) se trata de asegurar el nivel de cotización a la Seguridad Social en relación con personas trabajadoras que, una vez completado el proceso de jubilación parcial, van a pasar a percibir la pensión de jubilación sin aplicación de coeficiente reductor alguno. De este modo, se pretende cumplir con el objetivo de mantener la viabilidad de sistema mediante la incorporación de una obligación de cotización (que con carácter general se impuso en el año 2013) y que además supone una sobrecotización, dado que se exige con un nivel a tiempo completo (salvo de nuevo, se insiste, en la industria manufacturera, en que es porcentual) cuando la prestación de servicios se realiza a tiempo parcial, lo que, según cierto sector doctrinal, resulta absolutamente injustificado de acuerdo con la finalidad propia de la cotización a la Seguridad Social[61], convirtiéndose en un mecanismo recaudatorio.

En todo caso hay que entender que la voluntad empresarial habrá de concurrir siempre para que pueda perfeccionarse el proceso de jubilación parcial anticipada, que como condición esencial exige una participación activa de la empresa, que debe asumir una serie de obligaciones como son la modificación del contrato del jubilado parcial y la contratación de un

59 Sobre el particular, Cavas Martínez, Faustino: «La pensión de jubilación desde la perspectiva de género», en AA.VV. (López Aniorte, M.ª del Carmen y García Romero, M.ª Belén, Dirs. y Coords.): *La protección social de las personas mayores, menores y dependientes: Estudios con perspectiva de género,* Aranzadi, Cizur Menor, 2023, págs. 116 y ss. o Dans Álvarez de Sotomayor, Lucía: «Equiparación entre el servicio social de la mujer y el servicio militar obligatorio a efectos de la pensión de jubilación», *Temas laborales: Revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 170, 2023, págs. 85 y ss.

60 Durante el año 2025, la base de cotización será equivalente al 40 % de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa. Durante el año 2026, será equivalente al 50 % de dicha base. Durante el año 2027, equivalente al 60 %. Durante el año 2028, equivalente al 70 % y, por último, en el año 2029, la base de cotización será equivalente al 80 % de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

61 En este sentido, señala críticamente López Gandía, Juan: *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones,* Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 51 y ss., que con la imposición de esta obligación se olvida que no es cierto que con la jubilación parcial anticipada haya una importante reducción de cotizaciones para la empresa porque ésta asume la obligación de contratar al relevista y cotizar por él.

trabajador relevista de éste. Con ser ello cierto, ha de matizarse que no puede imponerse a la empleadora el cambio de un contrato a tiempo completo en un trabajo parcial a los efectos de acceder a esta modalidad jubilatoria, aunque la empresa deberá acceder a ello, en la medida de lo posible, y motivar su posible denegación (como cabe deducir del art. 12 ET, en relación a las solicitudes de conversión de contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa). La imposibilidad de imponer la conversión del contrato prevista en este precepto ha servido para interpretar que, al menos, la negativa empresarial deberá quedar justificada por los motivos económicos, productivos u organizativos que puedan concurrir. No obstante, no será muy difícil para la empresa justificar su negativa, teniendo en cuenta que las obligaciones que debe asumir actualmente suponen para la misma una evidente carga económica. Por lo tanto, será relativamente sencillo para la empresa preparar una justificación, al menos económica, de su negativa que difícilmente se podrá rebatir. Sin tal voluntad empresarial, el contrato de relevo será inviable para el trabajador, aunque acredite todos y cada uno de los requisitos exigidos por la Disposición Transitoria 4.ª.6 TRLGSS. La única excepción a esta regla será que la obligación de aceptar la solicitud de jubilación parcial anticipada de la persona trabajadora venga prevista en convenio colectivo. Así, la jurisprudencia *supra* citada ha establecido que entre las medidas de fomento contempladas en el art. 12 ET para su articulación a través de la negociación colectiva con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo, sería dable incluir la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, la jubilación anticipada parcial que se le solicitara[62].

VII. El impacto de las medidas transitorias en el sector siderúrgico

Junto al automovilístico, la medida está siendo especialmente aplaudida en algunos otros sectores de actividad, como el siderúrgico, catalogado como especialmente peligroso según el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, dado que existen ciertos puestos de trabajo que requieren un relevo generacional antes de la edad ordinaria de jubilación. Esto es, el retiro temprano a través de la jubilación parcial anticipada vendría justificado también por la seguridad, tanto del individuo como de sus compañeros en el entorno laboral. Téngase en cuenta que en un momento crucial para la industria siderúrgica europea y, especialmente, la española, inmersa en procesos de descarbonización de gran complejidad, que exigen la implementación de nuevas tecnologías que demandan una recualificación extensa y continua, se veía con cierta perplejidad la finalización del período transitorio que ha permitido la pervivencia de cierta singularidad en el régimen jurídico de la jubilación parcial anticipada en la industria manufacturera, al considerar que es vital permitir a los jóvenes acceder a puestos de trabajo en este sector, que ahora ofrece mayor calidad y seguridad que en el pasado. España se encuentraen unaencrucijada decisiva para el futuro de su industria siderúrgica ante la oportunidad

62 También se admite unánimemente desde la doctrina científica que los convenios colectivos o pactos de empresa pueden establecer cláusulas que impongan la obligación empresarial de admitir las solicitudes de jubilación parcial anticipada de los trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos legalmente. Entre otros, *vid.* Del Rey Guanter, Salvador y Gala Durán, Carolina: *La jubilación gradual y flexible. Aspectos legales y análisis de la reciente negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 98.

de liderar una transformación hacia un modelo sostenible basado en el hidrógeno verde[63], combinado con su capacidad contrastada en energías renovables, su red de hornos de arco eléctrico y su experiencia en reciclaje de acero, que coloca al país en una posición única. Sin embargo, como han destacado algunos analistas[64], aprovechar este potencial requiere actuar de inmediato sin esperar a que la Unión Europea articule soluciones comunes, diseñando e implementando una estrategia nacional que responda a sus características y fortalezas específicas.

Este camino exige una acción coordinada que contemple la inversión en infraestructuras, el desarrollo de un marco regulatorio claro y el impulso de la colaboración público-privada, poniendo a las personas en el centro de este cambio, promoviendo una transición justa que recualifique a las actuales plantillas siderúrgicas, facilite la entrada de jóvenes al sector y garantice oportunidades económicas para los territorios más dependientes de esta industria. Además, la edad media elevada de las personas trabajadoras de este sector no debe percibirse como una debilidad, sino como una oportunidad para gestionar un cambio intergeneracional que asegure la transferencia de conocimientos y fortalezca la resiliencia del sector, demostrando que es posible construir un modelo industrial socialmente inclusivo, ambientalmente responsable y económicamente competitivo.

VIII. La nueva regulación del contrato de relevo y del fijo-discontinuo *ex* Real Decreto-ley 11/2024

En un contexto normativo caracterizado por un variopinto abanico de modalidades de jubilación anticipada, que siguen siendo muy atractivas para una cuota importante de la población, emerge el Real Decreto-ley 11/2024 apostando sin ambages por el alargamiento de la vida laboral y por la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo.

En este contexto se reforma también el contrato de relevo [arts. 215.2.e) TRLGSS y 12.6 a 8 ET] en caso de jubilación parcial anticipada, con el fin de otorgarle mayor estabilidad.

1) El contrato debe ser indefinido y a tiempo completo y debe mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial (si se extingue antes de la jubilación plena de la persona jubilada, la empresa debe celebrar un nuevo contrato igual y si incumple deberá reintegrar la pensión de jubilación parcial). Esta es una novedad importante frente a la regulación anterior que no exigía, con carácter general, que el contrato de relevo

63 Considerando que la apuesta por el hidrógeno verde no solo es una respuesta a los desafíos climáticos, sino una estrategia para revitalizar la industria, atraer inversiones, generar empleo de calidad y consolidar una ventaja competitiva sostenible, AA.VV. (Fundación 1.º de Mayo y Syndex): *Descarbonización y empleo en el sector siderúrgico español,* 2025, pág. 59.

64 Liderar esta transición no solo garantizará el futuro del sector siderúrgico, sino que posicionará al país como un referente global en la lucha contra el cambio climático y la construcción de una economía baja en carbono. AA.VV. (Fundación 1.º de Mayo y Syndex): *Descarbonización y empleo en el sector siderúrgico español,* cit., pág. 59.

fuera por tiempo indefinido ni que tuviera que mantenerse un determinado período después de extinguida la jubilación parcial. Esto solo se exigía, *ex* Real Decreto-ley 5/2013, cuando la reducción de la jornada fuera del 75 %, pero no en los demás casos, pues la duración del contrato de relevo tenía que ser, como mínimo, igual al tiempo que le faltaba al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el art. 205.1 a) TRLGSS. La finalidad de esta obligación de mantener el contrato de relevo que nace del proceso de jubilación parcial anticipada impuesta a la empresa no es otra que evitar el uso fraudulento de esta fórmula de acceso gradual a la jubilación que persiga simplemente un ahorro de costes empresariales a costa de las arcas de la Seguridad Social e incumpla con la finalidad del relevo generacional en la empresa desde la perspectiva de la política de empleo[65]. De ahí que el incumplimiento de la misma se traduzca en una responsabilidad de abono de la prestación a la Seguridad Social.

Como ha venido sucediendo con cada nueva reforma, la interpretación jurídica de las exigencias legales referidas al contrato de relevo plantea numerosos problemas de aplicación práctica e incrementa la incertidumbre de las consecuencias derivadas de la jubilación parcial asociada al mismo. Así, a modo de mero ejemplo, y por cuanto se refiere al supuesto contemplado en la Disposición Adicional 2.ª.1 Real Decreto 1131/2002, referido a la obligación empresarial de sustituir al relevista si se produce su cese antes de que el trabajador jubilado parcialmente cumpla la edad ordinaria de jubilación, surgen numerosos problemas interpretativos en torno a la delimitación de los supuestos que deben ser constitutivos de dicho cese. Además, el incumplimiento de las obligaciones que pesan sobre la empresa en relación con el contrato de relevo (tanto la relativa a la obligación de sustituir al jubilado parcial en caso de despido improcedente sin readmisión como la referida a la contratación de un nuevo relevista en caso de cese del inicialmente contratado) determina que esta deba hacerse cargo del importe devengado de la prestación de jubilación parcial, debiendo proceder al abono de la cantidad correspondiente a la entidad gestora (Disposición Adicional 2.ª.4 Real Decreto 1131/2002). Esto es, la empresa asume el coste de la pensión de jubilación desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada, o, en otros términos, hasta que se subsanen las deficiencias formales de la contratación o hasta que se contrata al sustituto del relevista. Como con acierto ha precisado la doctrina[66], las consecuencias del incumplimiento afectan únicamente a la responsabilidad de la empresa[67], sin alcanzar al derecho a la pensión de jubilación parcial de

65 López Balaguer, Mercedes: «La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual», cit., pág. 129. Un recentísimo análisis monográfico en López Gandía, Juan y Llobera Vila, Mireia: *Jubilación parcial y el contrato de relevo tras la Reforma de 2024,* Bomarzo, Albacete, 2025.

66 De la Puebla Pinilla, Ana: «Jubilación parcial y contrato de relevo, un tándem con problemas», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, 2011, págs. 9 y ss.

67 La STS de 23 de junio de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:3666) declara la responsabilidad empresarial de abonar la prestación de jubilación del trabajador relevado correspondiente al período en que el trabajador relevista se acogió a una reducción de jornada. Insistiendo en la obligación de la empresa de abonar al INSS el importe de la prestación, en caso de cese simultáneo del jubilado parcial y del relevista en virtud de amortización del puesto de trabajo por causas objetivas, al subsistir la obligación empresarial de contratar a otro relevista mientras el jubilado parcial perciba la pensión de jubilación, salvo en los casos de extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de la empresa por despido colectivo, STS núm. 399/2022, de 10 de mayo (ECLI:ES:TS:2022:1877) y núm. 846/2022, de 25 de octubre (ECLI:ES:TS:2022:4078), imponiendo la responsabilidad empresarial

la persona trabajadora. Así lo ha declarado también el Tribunal Supremo, advirtiendo que las posibles irregularidades existentes en el contrato de sustitución pueden generar responsabilidades para la empresa, pero no impiden que el trabajador jubilado acceda a su pensión, salvo que resulte probada su participación en tales irregularidades[68]. Al igual que ocurría desde la reforma del contrato en el año 2013, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido.

2) Como novedad también frente a la regulación anterior, se precisa que el contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo, debiendo en este último caso contratar un nuevo fijo discontinuo para la cobertura de la actividad dejada por el nuevo relevista. En el nuevo apartado 8 del art. 12 ET se declara compatible la ejecución del contrato a tiempo parcial con la retribución del jubilado parcial, así como que el puesto de trabajo del trabajador relevista y el del trabajador sustituido podrá ser el mismo o diferente (se reconoce así ya expresamente en la norma) y que el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

3) Para acabar con la polémica que existía acerca del modo en el que podía compatibilizarse el trabajo a tiempo parcial con la pensión en los supuestos de jubilación parcial anticipada, el nuevo art. 215.3 TRLGSS señala que la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso. Se deja, por tanto, libertad a las partes para que acuerden la forma de disfrute[69].

En cambio, si se accede a la jubilación parcial al cumplir la edad de jubilación ordinaria: 1) Cabe la acumulación del tiempo de trabajo antes vista (art. 12.7 ET); 2) El contrato de relevo puede ser indefinido o de duración determinada, coincidente con el tiempo en que se mantiene la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año; 3) La jornada será, como mínimo, la dejada vacante por la persona jubilada parcialmente; 4) No se contempla el contrato fijo-discontinuo.

Todos los contratos de relevo celebrados antes de la entrada en vigor de esta reforma, que con carácter general (salvo en lo que afecta a la jubilación parcial en la industria manufacturera) se ha producido el 1de abril de 2025, se siguen rigiendo por la normativa vigente en el momento de su concertación (Disposición Transitoria única Real Decreto-ley 11/2024).

por las prestaciones abonadas al jubilado parcial dado el incumplimiento de la obligación de sustituir el relevista cuyo contrato se extingue antes de la jubilación ordinaria del relevado, que no se justifica por el hecho de que la empresa haya tramitado un ERTE de suspensión de contratos de toda la plantilla.

68 Rotunda en tal sentido la STS de 15 de julio de 2010 (ECLI:ES:TS:2010:4440), admitiendo que pese a tales incumplimientos empresariales el trabajador se va a poder beneficiar del incremento de sus bases de cotización. En el mismo sentido, entre muchas, STSJ Madrid núm. 590/2018, de 13 de septiembre (ECLI:ES:TSJM:2018:11729).

69 Aguilera Izquierdo, Raquel: «Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo: reformas introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre», cit.

IX. Consideraciones finales

La transición energética es el pilar fundamental de la transformación del modelo productivo español, que exige una resiliencia o adaptación al cambio climático, entendida como la reducción de la vulnerabilidad de los sistemas naturales y humanos respecto de los efectos actuales o esperados del cambio climático y que exige un fomento de la cultura ciudadana respecto a la transición ecológica y el cambio climático[70], la democratización de la economía y la justicia social. A nivel global, España está situada en una posición favorable porque dispone de recursos renovables, tecnologías propias y capacidad industrial para afrontar los retos y convertirlos en oportunidades de creación de empleo, si bien sigue siendo uno de los países industrializados donde más han aumentado las emisiones desde 1990, por lo cual sigue necesitando un importante esfuerzo para llegar a los objetivos de reducción de emisiones previsto por la UE para el año 2030. Por tanto, resulta inaplazable una planificación del sistema energético con mayor penetración de energías renovables (eléctricas y térmicas) para 2030 que avance en la descarbonización de todos los sectores. Asistimos, por tanto, a lo que algunos autores han denominado «reconversión industrial en clave verde»[71], por cuanto el cambio climático está alterando las dinámicas laborales de manera significativa. Sectores enteros están en proceso de transformación, como ocurre con el de la industria automotriz, y las personas trabajadoras enfrentan nuevos desafíos en términos de seguridad, estabilidad laboral y recualificación profesional. A medida que los efectos del cambio climático se intensifican resulta esencial que las políticas públicas y el marco normativo laboral se adapten para garantizar la protección de las personas trabajadoras y así asegurar que los beneficios de las nuevas oportunidades económicas se distribuyan de manera equitativa. La transición justa se ha convertido en el pilar fundamental para gestionar de manera equilibrada los impactos sociales y económicos de la descarbonización. Este concepto pretende que el proceso hacia una economía más sostenible no deje atrás a las personas trabajadoras ni a las comunidades vulnerables, y está centrado en garantizar que la creación de empleos verdes y la reestructuración de sectores industriales vayan acompañadas de medidas de protección social y mecanismos de diálogo social efectivo[72].

La política de reparto de empleo a través de la jubilación parcial, tradicionalmente ha tenido por objeto no tanto la creación de empleo estable, cuanto asegurar unas cotizaciones por un nuevo trabajador que, desde el punto de vista financiero y sin perder de vista el criterio de la necesidad de ahorro del sistema, compensen las dejadas de ingresar por el jubilado parcial-

70 Entre las mayores expertas en el tema conviene remitirse a Chacartegui Jávega, Consuelo: «La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva», en AA.VV. (Miñarro Yanini, Margarita, Ed.): *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Ed. Universidad de Jaén, Jaén, 2021, pág. 97-123 y Álvarez Cuesta, Henar: «La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel», cit., págs. 89-120.

71 Miñarro Yanini, Margarita: «Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde», en AA.VV. (Miñarro Yanini, Margarita, ed.): *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Universidad de Jaén, Jaén, 2021, pág. 57.

72 Un análisis del protagonismo del diálogo social en la materia puede verse en Rodríguez Bravo de Laguna, Juan José: «Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva», cit., pág. 171.

mente[73]. El principal inconveniente de esta modalidad de jubilación anticipada podría decirse que es su coste para las arcas públicas, ya que el Estado debe pagar una pensión (aunque sea parcial) a personas que todavía están activas. Por tanto, cuando se alteran las condiciones para algunos concretos colectivos dentro de la industria manufacturera, se rompe con principios esenciales del sistema, provocando unas diferencias de trato que no están suficientemente justificadas desde el punto de vista de la protección social. La razón para aprobar y prorrogar por dos veces un régimen transitorio especial de jubilación parcial para el sector manufacturero radica en el necesario apoyo que este ha venido solicitando durante los últimos años, en una etapa de transformación del sector industrial caracterizada por la transición ecológica. No obstante, si bien se trata de un régimen más beneficioso que el que se aplica con carácter general a los demás trabajadores, no es tan ventajoso como el régimen transitorio inicial que se ha querido prorrogar, por lo cual, si realmente lo que se pretende es revitalizar y potenciar el uso de la jubilación parcial con simultanea celebración de contrato de relevo, quizás esta nueva modificación se haya quedado corta y debería extenderse a otros sectores, otras empresas, otros trabajadores[74]. De algún modo, esta nueva prórroga no hace más que posponer (para otros cuatro años y para un colectivo muy restringido) la desaparición anunciada de un instrumento claro de creación de empleo estable y de calidad que no hay que dejar morir. Además, cualquier intento de revitalizar la jubilación parcial y el contrato de relevo debe partir de la adecuada identificación de sus disfunciones para posteriormente realizar una remodelación completa de la figura que simplifique su régimen jurídico. El objetivo aquí pretendido, de querer mezclar, desde una perspectiva finalista, la pensión de jubilación parcial, con la política de empleo, la política energética y la política ambiental quizá sea excesivamente ambicioso. En más, en la medida en que dicha regulación singular no concierne a todos los sectores de la industria y ni siquiera a todas las personas trabajadoras del sector manufacturero, genera unas particularidades que vienen a romper con el principio de equidad, solidaridad e igualdad, provocando una diferencia de trato que no deja de ser cuestionable.

En todo caso, no deja de ser una medida transitoria que convive con los procesos de reestructuración que sufre el sector de automoción, debido a la escasez en el suministro de piezas (microchips-semiconductores), incidiendo en los sistemas de producción, que obliga a fabricar vehículos incompletos que deben recuperarse con posterioridad o a cancelar la actividad de algún turno de producción, ocasionando una reducción importante de la misma, en principio de carácter coyuntural, pero con un impacto imprevisible, en tanto se desconoce *a priori* qué suministros se podrán ver afectados y cuáles impactaran en la producción y durante cuánto tiempo[75]. Obviamente, la caída en la demanda de vehículos de combustión

73 Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «La jubilación parcial. Una institución permanentemente cuestionada y modificada», en AA.VV.: *Estudios sobre Seguridad Social. Libro Homenaje al Profesor José Ignacio García Ninet,* Atelier, Barcelona, 2017, pág. 704.

74 Chabannes, Mattiu: «La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir del caso de la industria manufacturera», cit., pág. 203.

75 Dicha situación ha propiciado la aplicación de suspensiones colectivas de contratos de trabajo en empresas del sector automovilístico gallego (grupo Stellantis), adoptadas por acuerdo entre la empresa (Peugeot Citroën Automóviles, S.A.) y la representación sindical mayoritaria, y sin que se haya apreciado en vía judicial una posible discriminación respecto del personal eventual y contratado a tiempo parcial, como consecuencia de la flexibilidad de sus contratos. Considerando que es la causa productiva la que sirve de soporte a la decisión empresarial y declarando la proporcionalidad de las medidas que se pretenden implantar, SJS núm. 6 de Vigo, de 14 de abril de 2023 (Rec.

junto con la escasez de componentes electrónicos necesarios en el sector, que ha llevado a las empresas automovilísticas a cerrar plantas, reducir turnos de trabajo y realizar paradas de producción, repercute también de manera innegable en sus empresas clientes.

La prórroga de las peculiaridades de la jubilación parcial en la industria manufacturera ha venido acompañada de la activación del Mecanismo Red en su modalidad sectorial para proporcionar a todas las empresas relacionadas con la fabricación de vehículos de motor (bien directamente o a través de toda la cadena de valor, siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España), la necesaria flexibilidad para adaptarse a la nueva situación transicional. Dicha activación del Mecanismo Red viene acompañada de un incentivo fuerte de las acciones formativas[76] oportunas para culminar el proceso de transformación del sector, capaz de permitir la cualificación y la recualificación de las personas trabajadoras, contribuyendo así a sentar una de las bases más prometedoras para fortalecer la competitividad de las empresas afectadas por este proceso de cambios y posicionarlas adecuadamente para las necesidades futuras de producción.

Y ello sin entrar a valorar en este momento las consecuencias de la arriesgada política arancelaria estadounidense, en parte motivada por el control sustancial ejercido por China sobre las cadenas de suministro implicadas en la transición energética (con cuotas que oscilan entre un 80 % en el caso de la energía fotovoltaica y el 76 %, en el de las baterías). En todo caso, de lo que no cabe duda es de que la Unión Europea en general, y España en particular, debe priorizar la creación de su propia cadena de suministro de materias primas, la inversión en prácticas sostenibles y la circularidad de las materias primas, y reducir radicalmente los costes para los consumidores, pues de lo contrario, correrá el riesgo de depender casi exclusivamente de las importaciones procedentes de terceros países.

236/2022). La denominada «crisis de los *microchips*», que impide o paraliza la producción, es una causa productiva «notoria» en el sector automovilístico (y sus empresas clientes), que justifica en ocasiones sucesión de expedientes por las mismas causas, pues «nada impide que la empresa utilice un nuevo ERTE si las causas siguen concurriendo, dejando sin efecto el antes negociado», tal y como refrenda la STSJ de Galicia de 8 de septiembre de 2022 (Rec. 2895/2022). Tampoco cabe decretar la nulidad o el carácter injustificado del ERTE porque ni la Memoria ni el informe técnico se confeccionen por un profesional independiente, al no exigir esa elaboración la norma reglamentaria (arts. 16 y ss. Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre), siendo lo relevante que se consideren acreditadas las causas productivas que en los mismos se hacen constar para sustentar la medida suspensiva, tanto por Inspección de Trabajo como por el ente juzgador, dado el soporte documental con que cuentan. STSJ País Vasco de 14 de febrero de 2023 (Rec. 2969/2022). Un primer análisis puede verse en mi ensayo, Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «La activación del mecanismo RED en el sector de la fabricación de vehículos a motor en un contexto de movilidad sostenible», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 10, 2025, págs. 12-53. https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/21194 Recuperado el 16 de abril de 2025.

76 Es más, actualizar sus cualificaciones y adquirir nuevas competencias resultará clave no solo para que las personas que trabajan en el sector mantengan su empleo sino también para las que quieran incorporarse a trabajar en él. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE AUTOMÓVILES Y CAMIONES (ANFAC): *Informe anual 2022.* Sobre su desarrollo en la negociación colectiva puede verse Requena Montes, Óscar: «La prioridad de los trabajadores afectados por ERTE en el acceso a la formación profesional para el empleo», *Noticias CIELO*, núm. 2, 2021.

Apéndice bibliográfico

Aa.vv. (Fundación 1.º de Mayo y Syndex): *Descarbonización y empleo en el sector siderúrgico español,* 2025.

Aguilera Izquierdo, Raquel: «Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo: reformas introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre», *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 284, 2025.

Álvarez Cuesta, Henar: «La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022.

Arrieta Idiaquez, Francisco Javier: «Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor», *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024. https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/12/30/cuando-los-efectos-de-las-transiciones-ecologica-y-digital-amenazan-nuestro-sector-de-fabricacion-de-vehiculos-de-motor/

Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC): *Informe anual 2022.*

Baylos Grau, Antonio: «La importancia del diálogo social en la reforma del marco normativo laboral y el proceso de reforma laboral española de 2021», en AA.VV. (Cairós Barreto, Dulce M.ª y Estévez González, Carmen, Coords.): *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo, Albacete, 2024.

Calvo Gallego, Francisco José.: «La jubilación parcial y su permanente evolución: propuestas para su activación» en AA.VV.: *Personas de edad avanzada y mercado de trabajo: entre el envejecimiento activo y la estabilidad presupuestaria*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

Cavas Martínez, Faustino: «La pensión de jubilación desde la perspectiva de género», en AA.VV. (López Aniorte, M.ª del Carmen y García Romero, M.ª Belén, Dirs. y Coords.): *La protección social de las personas mayores, menores y dependientes: Estudios con perspectiva de género,* Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

Chabannes, Mattiu: «La jubilación parcial ¿a quién beneficia? Estudio a partir del caso de la industria manufacturera», en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible,* T. I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019.

Chacartegui Jávega, Consuelo: «La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva», en AA.VV. (Miñarro Yanini, Margarita, Ed.): *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Ed. Universidad de Jaén, Jaén, 2021.

Chacartegui Jávega, Consuelo: «Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva», en AA.VV. (Chacartegui Jávega, Consuelo, Coord.): *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Confederación Europea de Sindicatos: *Una política industrial europea para empleos de calidad,* 2024.

Correa Carrasco, Manuel: «Transición ecológica y diálogo social transnacional: el papel de los acuerdos marco internacionales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 469, 2022, pág. 166.

Dans Álvarez De Sotomayor, Lucía: «Equiparación entre el servicio social de la mujer y el servicio militar obligatorio a efectos de la pensión de jubilación», *Temas laborales: Revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 170, 2023.

De La Puebla Pinilla, Ana: «Jubilación parcial y contrato de relevo, un tándem con problemas», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, 2011.

Del Rey Guanter, Salvador y **Gala Durán**, Carolina: *La jubilación gradual y flexible. Aspectos legales y análisis de la reciente negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

Desdentado Bonete, Aurelio y **Durán Heras**, Almudena: «Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas: entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración,* núm. *extra* 1, 2002.

Ferrando García, Francisca: «La jubilación parcial», en AA.VV. (García Romero, Belén y López Aniorte, M.ª del Carmen, Coords.): *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

Gala Durán, Carolina: «El Real Decreto-Ley 11/2024: Una apuesta por la jubilación gradual y la compatibilidad entre trabajo y pensión», *Briefs AEDTSS,* núm. 122, 2024.

García Murcia, Joaquín: «Las nuevas reglas sobre jubilación parcial y jubilación anticipada: el RDL 5/2013», *Derecho de los negocios*, núm. 269, 2013.

García Ríos, José Luis: «La pensión de jubilación parcial tras la reforma introducida por 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: ¿De la política de empleo a la política industrial y ambiental?», en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible,* T. I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019. https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/21194

Kahale Carrillo, Djamil Tony.: «La jubilación parcial especial en la industria 4.0», en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible,* T. II, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019.

López Balaguer, Mercedes: «La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual», *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales,* Vol. 5, núm. 2, 2015.

López Gandía, Juan: *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones,* Bomarzo, Albacete, 2014.

Maldonado Molina, Juan Antonio: «La renovada prórroga de la legislación vigente antes de la Ley 27/2011 en materia de jubilación. Los Reales Decretos-Leyes 20/2018 y 28/2018», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 432, 2019.

Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «La jubilación parcial. Una institución permanentemente cuestionada y modificada», en AA.VV.: *Estudios sobre Seguridad Social. Libro Homenaje al Profesor José Ignacio García Ninet,* Atelier, Barcelona, 2017.

Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: Acceso al empleo y protección social,* Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2018.

Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «Los retos del sector de automoción en Castilla y León: disrupción tecnológica, calidad en el empleo y cuidado del medio ambiente», en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, Susana, Dir. y Álvarez Cuesta, Henar, Coord.): *Apostando por la calidad en el empleo en Castilla y León: el Diálogo Social como premisa*. Premio de Investigación del Consejo Económico y Social de Castilla y León y de las Universidades de Burgos, León y Valladolid, Valladolid (Consejo Económico y Social de Castilla y León), 2019, págs. 627-694. https://www.cescyl.es/es/actualidad/actualidad-cescyl/premio-investigacion-2019-1-fase

Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas», *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 14, núm. extraordinario 7, 2024 (Ejemplar dedicado a: III Jornadas de impulso de la Declaración de Oñati de 2019. Diálogo social y concertación de políticas laborales como instrumentos de cambios). https://opo.iisj.net/index.php/osls/article/view/2039.

Martínez Barroso, M.ª De los Reyes: «Empleo de calidad en los sectores de economía verde: transporte y movilidad e industria automotriz», en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, Susana y Álvarez Cuesta, Henar, Dirs.): *Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación*, Colex, Madrid, 2024.

Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «Trabajadoras de edad y discriminación: la inequidad de género en el mercado de trabajo como fuente de brecha en la pensión de jubilación», en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, Susana, Dir. y Álvarez Cuesta, Henar, Coord.): *Trabajo y Género. Transiciones justas hacia la igualdad laboral real*, Colex, Madrid, 2024.

Martínez Barroso, M.ª de los Reyes: «La activación del mecanismo RED en el sector de la fabricación de vehículos a motor en un contexto de movilidad sostenible», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 10, 2025.

Ministerio De Industria, Comercio y Turismo: *Directrices Generales de la Nueva Política Industrial Española 2030,* Madrid, 2019.

Miñarro Yanini, Margarita: «Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde», en AA.VV. (Miñarro Yanini, Margarita, ed.): *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Universidad de Jaén, Jaén, 2021.

Miñarro Yanini, Margarita: «Las pretendidas `transiciones gemelas´ ecológica y digital: en particular su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 156, 2023.

Miñarro Yanini, Margarita y Molina Navarrete, Cristóbal: «La sostenibilidad ambiental como nueva dimensión del estándar de trabajo decente: nuevos imperativos jurídicos de una transición verde socialmente justa», *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 14, 2024.

Molina Navarrete, Cristóbal: «Jubilación parcial y contrato de relevo: ¿fin legal de la «magia judicial» de leer cese donde se escribe suspensión?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 382, 2015.

Moreno Romero, Francisca: «La jubilación parcial como forma de compatibilidad de la pensión con el trabajo» en AA.VV. (Álvarez Cortés, Juan Carlos, Dir.): *Trabajadores maduros y seguridad social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2018.

Novitz, Tonia: «International mobility, sustainability and labour law», en AA.VV. (Cairós Barreto, Dulce M.ª y Fotinopoulou Basurko, Olga, Dirs.): *Hacia la construcción de un Derecho Transnacional del Trabajo y de la Seguridad Social*, Atelier, Valencia, 2023.

OIT: *Promoción de la justicia social. Informe I (A). Memoria del director general*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2023, 111.ª reunión.

Paredes Rodríguez, José Mario: *La jubilación parcial en el Sistema Español de Seguridad Social*, Colección CES, Madrid, 2008.

Requena Montes, Óscar: «La prioridad de los trabajadores afectados por ERTE en el acceso a la formación profesional para el empleo», *Noticias CIELO*, núm. 2, 2021.

Rodríguez Bravo De Laguna, Juan José: «Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* Vol. 13, núm. 1, 2025.

Rojas Rivero, Gloria Pilar: «La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro», en AA.VV. (Sanguineti Raymond, Wilfredo y Vivero Serrano, Juan Bautista, Dirs.): *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters/ Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

Rojo Torrecilla, E.: «Sobre la adecuación de la legislación laboral a los intereses de grandes empresas, y también de organizaciones sindicales, en el sector de automoción. A propósito de la reforma sectorial del contrato de relevo en el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre (sin olvidar la reforma de los despidos colectivos para las empresas electrointensivas)». *El Blog de Eduardo Rojo*. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/sobre-la-adecuacion-de-la-legislacion.html.

Salas Porras, María: «Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico laboral», en AA.VV. (Guerrero Padrón, Tais, Dir.): *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024.