

Crónica  
Legislativa de  
Seguridad  
Social y  
materias  
conexas

MARÍA NIEVES MORENO VIDA  
*CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*  
*UNIVERSIDAD DE GRANADA*  
*MIEMBRO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA*

LABORUM



## 1. UNIÓN EUROPEA

**-Empleo.- Decisión (UE) 2018/1215 del Consejo** de 16 de julio de 2018 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DOUE L 224, 5-9-18)

-Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (DOUE C 334, 19-9-18)

-Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2017, sobre la creación de una estrategia industrial ambiciosa de la Unión Europea como prioridad estratégica para el crecimiento, el empleo y la innovación en Europa (2017/2732(RSP)) (DOUE C 334, 19-9-18)

-Resolución de la Asamblea Parlamentaria Euronest sobre la lucha contra el trabajo informal y no declarado y la mejora de la seguridad social de los empleados en la Unión Europea y los países de la Asociación Oriental (DOUE C 343, 25-9-18)

-Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de octubre de 2017, sobre las políticas económicas de la zona del euro (2017/2114(INI)) (DOUE C 346, 27-9-18)

-Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo y al Consejo, Comunicación sobre una nueva alianza entre África y Europa para la inversión y el empleo sostenibles: Un paso más en nuestra asociación para la inversión y el empleo [COM (2018) 643, 12-9-18]

**-Formación.-**Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de mayo de 2017, sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (2016/2798(RSP)) (DOUE C 307, 30-8-18)

**-Igualdad.-**Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI)) (DOUE C 331, 18-9-18)

## 2. PROTECCIÓN SOCIAL

**-Mutuas.- Resolución de 9 de octubre de 2018, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas (BOE 18-10-18)**

El art. 24.1 de la Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para 2018, en cuanto a la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena al servicio de sus empresas asociadas, establece el coeficiente general a aplicar en el 0,051 de la cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por contingencias comunes

y, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena comprendidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, ese coeficiente lo fija en el 0,030 de la respectiva cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por contingencias comunes.

No obstante, esta norma dispone que dichos porcentajes podrán elevarse (hasta el 0,055 y 0,033, respectivamente) para aquellas mutuas que acrediten la insuficiencia financiera del mencionado coeficiente general en base a circunstancias estructurales.

Conforma a dicha regulación, esta Resolución, por un lado, define el requisito de insuficiencia financiera del coeficiente general mediante la estimación del resultado negativo o déficit al cierre del ejercicio 2018 en el ámbito de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes después de aplicada en su integridad la reserva de estabilización específica de esta gestión.

Por otro lado, respecto del requisito adicional de que tal déficit sea consecuencia de circunstancias estructurales, determina que se considera existente cuando la duración media de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en el año 2017 sea superior a 33 días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual durante el mismo periodo, de los mismos procesos, haya superado en el año 2017 el 21 por mil, siempre que se justifique por la mutua interesada el desarrollo por su parte de actuaciones de control y seguimiento de los referidos procesos de baja médica por incapacidad temporal.

Asimismo, por razones de eficiencia en la gestión, se acomoda la financiación de este ámbito a las singularidades de las distintas mutuas en lugar de incrementar de forma indiscriminada el coeficiente general, ya que un mayor coeficiente general, además de ser más gravoso para el Sistema, generaría en algunas de las mutuas, las de mayores o más homogéneos niveles de implantación, una holgada financiación y superávit frente a otras, en las que aquel coeficiente seguiría siendo insuficiente.

Finalmente, se establece el procedimiento al que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto lleven a cabo las Mutuas.

**-Personas con discapacidad.- Real Decreto 1341/2018, de 29 de octubre, por el que se establecen medidas transitorias para el mantenimiento, en favor de las personas con discapacidad, del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte (BOE 30-10-18).**

El Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, estableció un sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad que, por no desarrollar una actividad laboral no estaban incluidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

Muchas de esas prestaciones han sido integradas en el sistema sanitario, en el sistema de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en el Sistema para la Autonomía y

Atención a la Dependencia, así como en las prestaciones reconocidas en las leyes de servicios sociales de las comunidades autónomas.

Sin embargo, el citado Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, todavía regula los requisitos y condiciones del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte y de la asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.

En relación con dichas prestaciones, el artículo 32 del Real Decreto establece el nivel de recursos personales vinculado al reconocimiento del derecho a las prestaciones económicas, fijando como cuantía de referencia el salario mínimo interprofesional. No obstante, en virtud del artículo 2 y siguientes del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, las referencias que realiza al salario mínimo interprofesional han de entenderse hechas al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante, IPREM) creado en esta norma.

Pero la cuantía del IPREM no ha sido actualizada para el ejercicio 2018, ya que no se ha previsto su modificación en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Ello supone que tras el incremento de la cuantía de las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez para el ejercicio 2018, parte de los perceptores han dejado de cumplir con el requisito de carencia de rentas fijado en el artículo 32 del Real Decreto 383/1984, por superar la cuantía de la pensión no contributiva el setenta por ciento del IPREM, quedando, en consecuencia, este colectivo excluido del reconocimiento al derecho al subsidio ya mencionado.

Se considera en la Exposición de Motivos que esta situación resulta incompatible con el espíritu del real decreto, ya que una moderada elevación de rentas deja a las personas con discapacidad fuera del ámbito protector del subsidio que atiende a sus necesidades específicas, y que han venido percibiendo hasta el momento de producirse la entrada en vigor de la citada Ley 6/2018, de 3 de julio. En virtud de ello, se considera necesario aprobar una disposición que corrija esta situación no deseada.

De esta forma, este Real Decreto establece que las personas con discapacidad beneficiarias de una pensión no contributiva de la Seguridad Social, que como consecuencia del incremento experimentado en la misma por la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, hayan perdido su derecho a percibir el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte como consecuencia de la superación de los porcentajes de recursos personales previstos en el artículo 32 del RD 383/1984, continuarán percibiendo el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte hasta la próxima actualización del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.

Además, se establece que los órganos gestores correspondientes de las comunidades autónomas y las Direcciones Territoriales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, según corresponda, iniciarán de oficio el procedimiento para abonar a las personas con discapacidad indicadas los importes no percibidos en concepto de subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte devengados desde el 5 de julio de 2018 hasta la entrada en vigor de este real decreto.

**-Clases pasivas: Viudedad.- Real Decreto 1413/2018, de 2 de diciembre, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 en materia de pensiones de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado (BOE 3-12-18)**

Mediante este Real Decreto se adecúan las pensiones de viudedad a las modificaciones normativas llevadas a cabo por la Disposición final segunda de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que introduce una modificación del apartado 3 del artículo 39 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril), en la que se prevé un incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora, en cuatro o dos puntos, para el cálculo de las pensiones ordinarias de viudedad, cuando en la persona beneficiaria concurren los requisitos de ser mayor de 65 años, no tener derecho a otra pensión pública española o extranjera, ni percibir otros ingresos por realización de trabajo o de capital en cuantía relevante.

Además, la referida LPGE añade una nueva disposición adicional, decimonovena, al texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, que establece que el incremento del porcentaje será aplicable a las pensiones ordinarias de viudedad causadas al amparo de la legislación vigente a 31 de diciembre de 1984 y de la legislación especial de guerra, cuando se cumplan los mismos requisitos.

La mejora de la pensión de viudedad prevista en este real decreto tendrá efecto a partir de la entrada en vigor de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. No obstante, conforme a su disposición adicional cuadragésima quinta, las pensiones de viudedad causadas antes de su entrada en vigor y vigentes en dicha fecha, a las que deba aplicarse el incremento de porcentaje establecido en el artículo 39.3 y en la disposición adicional decimonovena del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, por concurrir los requisitos exigidos, se revisarán de oficio con efectos económicos del día primero del mes siguiente a la entrada en vigor de la citada Ley de Presupuestos.

Por otro lado, en la disposición adicional quincuagésima quinta de la LPGE para el año 2018 se prevé que, a partir de 1 de enero de 2019 el incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de las pensiones de viudedad de las personas beneficiarias que cumplan los requisitos legalmente establecidos, se eleve en ocho o cuatro puntos.

Conforme a todo ello, este Real Decreto establece las normas de desarrollo correspondientes, dirigidas, por un lado, a facilitar la revisión de oficio de las pensiones que se estén percibiendo en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y por otro, a establecer las condiciones para el reconocimiento del derecho a la mejora de la pensión.

Así, lo dispuesto en este RD se aplicará a las personas beneficiarias de la pensión ordinaria de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado y de la legislación especial de guerra, que reúnan los siguientes requisitos: a) Haber cumplido una edad igual o superior a los 65 años. b) No tener derecho a otra pensión pública española o extranjera. c) No percibir ingresos por la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. d) No percibir rendimientos del capital, de actividades económicas o ganancias patrimoniales, que

en cómputo anual superen el límite de ingresos establecido en la correspondiente LPGE para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

Cuando concurren dichos requisitos el importe de la pensión ordinaria de viudedad se fijará aplicando a la base reguladora que corresponda el porcentaje que se determina en los apartados siguientes: a) Si se trata de pensiones de viudedad reconocidas al amparo del Título I del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, el porcentaje será del 54 por 100. El porcentaje será del 27 por 100 cuando la persona causante de los derechos pasivos hubiera fallecido después de haber sido declarada incapacitada o inutilizada en acto de servicio o como consecuencia del mismo y de haberse señalado en su favor la correspondiente pensión extraordinaria. b) Si se trata de pensiones de viudedad causadas conforme a la legislación vigente a 31 de diciembre de 1984 o a la legislación especial de guerra, el porcentaje que corresponda se incrementará en 4 puntos.

A partir de 1 de enero de 2019, conforme a la Disp. Adic. quincuagésima quinta de la LPGE para el año 2018, los porcentajes previstos en la letra a) del apartado anterior serán del 58 por 100 y del 29 por 100, respectivamente, y el porcentaje para el cálculo de las pensiones a las que hace referencia la letra b) del apartado anterior se incrementará en 8 puntos.

Esta mejora de las pensiones de viudedad se reconocerá a solicitud de las personas interesadas, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

***-Administración de Justicia. Incapacidad temporal.- Resolución de 6 de noviembre de 2018, de la Dirección General de la Administración de Justicia, sobre retribuciones en los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes de los miembros del personal al servicio de la Administración de Justicia, en el ámbito territorial gestionado por el Ministerio de Justicia. (BOE 14-11-18)***

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, a través de su disposición adicional 54ª, ha establecido un nuevo marco normativo para el régimen de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que elimina las restricciones existentes hasta este momento. Con este nuevo marco normativo, se permite que cada Administración Pública determine, previa negociación colectiva, las retribuciones que ha de percibir durante la situación de incapacidad temporal el personal a su servicio y al de sus Organismos y Entidades públicas dependientes. El apartado Cinco de dicha disposición adicional establece que lo previsto en la misma resulta de aplicación, entre otros, al personal al servicio de la Administración de Justicia, en cuyo ámbito se habían establecido restricciones por la Ley Orgánica 8/2012 de 27 de diciembre, de medidas de eficiencia presupuestaria en la Administración de Justicia, que modificó la LOPJ respecto a las situaciones de incapacidad temporal, para adecuarlas a lo establecido en el Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Esta Resolución será de aplicación al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, comprendido en el artículo 470 LOPJ, del ámbito territorial gestionado por el Ministerio de Justicia, en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, a efectos del reconocimiento del complemento para alcanzar el cien

por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando, según lo establecido en séptimo párrafo del artículo 504.5 de la citada LOPJ.

Conforme a lo previsto en dicha disposición adicional 54ª, a los efectos indicados, se considerarán excepcionales y debidamente justificadas todas las situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes.

En consecuencia:

-Se aprueba para dicho personal que esté incluido en el Régimen General de la Seguridad Social que el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

-Se aprueba para dicho personal que esté incluido en el Régimen de la Mutuality General Judicial en situación de incapacidad temporal al que se le haya expedido la correspondiente licencia, que las retribuciones a percibir durante el período que no comprenda la aplicación del subsidio por incapacidad temporal previsto en dicho Régimen sean del cien por cien de las retribuciones, básicas y complementarias, correspondientes a sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal; complementando el Ministerio de Justicia las cantidades que correspondan a partir del día ciento ochenta y uno con el fin de que los funcionarios adscritos a este régimen no perciban una cantidad inferior a la que corresponda a los funcionarios adscritos al régimen general de la Seguridad Social.

Se deroga la Resolución de 25 de junio de 2013, de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, sobre retribuciones en los casos de incapacidad temporal para el personal al servicio de la Administración de Justicia, en el ámbito territorial gestionado por el Ministerio de Justicia.

***-Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia. Incapacidad temporal.- Resolución de 6 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Modernización de la Justicia, Desarrollo Tecnológico y Recuperación y Gestión de Activos, sobre retribuciones en los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes de los miembros del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia. (BOE 14-11-18)***

La misma regulación anteriormente reseñada se aplica en este caso, en virtud de esta Resolución de 6 de noviembre de 2018, a los miembros del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, a efectos del reconocimiento del complemento para alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando, según lo establecido en séptimo párrafo del artículo 504.5 de la LOPJ.

***-Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.- Orden TMS/1289/2018, de 29 de noviembre, por la que se fijan para el ejercicio 2018 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 4-12-18)***

Conforme al artículo 130.Ocho de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, para la determinación de las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, correspondientes al periodo de 1 de agosto a 31 de diciembre de 2018, se aplicará el procedimiento descrito en las reglas contenidas en el citado precepto, facultando al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para fijar la cuantía de las citadas bases de cotización.

A las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes correspondientes al periodo de 1 de enero a 31 de julio de 2018, que no pueden ser actualizadas en virtud del artículo 130.Ocho de la Ley 6/2018, de 3 de julio, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 106.Ocho de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado del año 2017, debido a la prórroga automática de los Presupuestos del ejercicio 2017 hasta la aprobación de los correspondientes al año 2018, en virtud de la previsión contenida en el artículo 134.4 de la Constitución Española.

A esta finalidad responde el contenido de esta orden. A través de ella se determinan las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, teniendo en cuenta, para la determinación de tales bases, la cuantía de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, ambos inclusive, con las especialidades contenidas en el artículo 57 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

***-Jubilación parcial.- 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 (BOE 8-12-18)***

Este Real Decreto-Ley aborda una serie de aspectos referidos a la competitividad del sector industrial, entre ellos la regulación del contrato de relevo para adaptarlo a la singularidad de la industria manufacturera. También se adoptan medidas de apoyo al sector industrial y, muy especialmente, a las empresas electrointensivas y, por último, se aprueban determinadas disposiciones en materia de seguridad industrial. Se complementa además con algunas medidas concretas que inciden en la competitividad del sector comercial, como la regulación de la limitación de la venta con pérdida, adaptando la regulación española a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la supresión de los Registros de Franquiciadores y de Ventas a Distancia.

Se señala en la Exposición de Motivos que, actualmente, la industria manufacturera representa el 14,1 por ciento del empleo, que se caracteriza por la alta calidad de sus empleos, con un alto grado de contratación indefinida, donde se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional, aprovechando la mayor permeabilidad en el mercado laboral a través

de la Formación Profesional y la Formación Profesional Dual. Se indica asimismo que la productividad y la flexibilidad se erigen como los dos ejes vertebradores del desarrollo industrial de los últimos años, y 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, que se considera un instrumento valioso para minorar los porcentajes de desempleo que, de forma particularmente acusada, afectan a la población activa de menor edad.

Como establece la Exposición de Motivos, las reformas operadas en los últimos años en las normas reguladoras de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, han venido a dificultar en la práctica el acceso a dicha modalidad de jubilación. Se considera que, como consecuencia de ello, el uso del contrato de relevo ha disminuido en los últimos años, poniendo de manifiesto la existencia de determinadas disfuncionalidades en la actual regulación de la figura de la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, lo que, a su vez, ha venido a frustrar en parte la finalidad perseguida por esta modalidad de jubilación parcial, que no es otra que la de procurar el rejuvenecimiento de las plantillas, el fomento de la contratación indefinida y el incremento de la productividad de las empresas.

El 31 de diciembre de 2018 finaliza el plazo de aplicación de la disposición transitoria 4ª del texto refundido de la LGSS, 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. Por ello se considera necesario y urgente alargar el período de aplicación de dicha disposición transitoria, con el fin de evitar que la misma se extinga. Esto se lleva a cabo en el artículo 1 de este RDL mediante la correspondiente modificación del texto refundido de la LGSS. No obstante, para garantizar la sostenibilidad financiera del Sistema de la Seguridad Social se lleva a cabo una reforma transitoria y limitada de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, orientada particularmente a sectores profesionales industriales y, dentro de estos, a aquellos colectivos de trabajadores que vienen prestando servicios que comportan relevantes esfuerzos físicos y, además, han alcanzado ciertas cotas de edad, antigüedad y cotización mínima.

Se espera que la incorporación de esta medida, alargando el periodo de aplicación de la mencionada disposición transitoria, impulse la competitividad de la industria y facilitará las decisiones de nuevas inversiones, contribuyendo a asegurar la transición ecológica de la industria, manteniendo su actividad y sus empleos.

De esta forma, se añade un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la LGSS, en relación con la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, que dispone que 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 de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes 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.

b) Que dicho trabajador acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial (computándose, a tal efecto, la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa conforme al art. 44 ET o en empresas pertenecientes al mismo grupo).

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa con contratos por tiempo indefinido supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

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.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años (veinticinco en el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento) en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Por otra parte, en la disposición adicional primera del real decreto-ley se exige a las grandes empresas industriales manufactureras cuyos empleados se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo establecida en el artículo 1, que incluyan entre la información no financiera de sus informes de gestión, aquella referida a las medidas que la empresa adopte en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada.

***-Permiso de paternidad.- Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE 5-12-2018)***

Mediante esta Resolución se publican, para hacerlos efectivos, los Acuerdos firmados, con fecha 29 de octubre de 2018, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado: el Acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas, y el Acuerdo para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la

disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

En el Acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas, se acuerda aprobar para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, que el permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de un hijo/hija se amplíe a un total de 16 semanas. Aprobar que dicho permiso sea no transferible, y se distribuya a opción de la persona solicitante, con determinados límites.

La implementación de este permiso de paternidad se llevará a cabo de forma progresiva: 8 semanas en 2019; 12 semanas en 2020; 16 semanas en 2021.

Por su parte, en el Acuerdo para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional 144 de la LPGE para el año 2018, se acuerda aprobar para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada, individualmente considerados.

Esta bolsa de horas es una medida de flexibilidad horaria y en ningún caso sustituye a los permisos existentes ni a las licencias en esta materia; se aplicará a los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad; su utilización tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses, desde el hecho causante, para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente; podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

La Secretaría de Estado de Función Pública dictará, en su caso, las oportunas instrucciones para la adecuada implantación y gestión de la flexibilidad horaria prevista en el presente acuerdo.

### 3. EMPLEO

***-Política de empleo.- Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021***

Con este Plan de Choque por el Empleo Joven se persigue buscar la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española para alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido; fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes; y desarrollar iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de los jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

El Plan engloba cincuenta medidas, divididas en seis ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción. A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: recuperar la calidad del empleo, luchar contra la brecha de género en el empleo y reducir el desempleo juvenil.

Este Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con aportaciones asimismo de las Entidades Locales, distintos interlocutores sociales y económicos, así como entidades responsables de juventud, educación y servicios sociales.

En todo caso, los compromisos que se deriven de la aplicación de este Plan quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en los ejercicios 2019, 2020 y 2021 de acuerdo con la senda de consolidación fiscal fijada por el Gobierno. Asimismo, en el caso de las actuaciones para las que resulten competentes las Comunidades Autónomas, el contenido del presente Plan no tendrá carácter obligatorio.

Los 6 Ejes que se establecen son: 1. Orientación. 2. Formación. 3. Oportunidades de empleo. 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. 5. Emprendimiento. 6. Mejora del marco institucional.

Entre las principales medidas que se establecen destacan:

-Contratación de 3000 técnicos orientadores para ayudar a buscar empleo (funcionarios interinos por un máximo de 18 meses hasta la consolidación de las plazas).

-Orientación integral de forma particular para personas jóvenes migrantes, que tomará como referencia el programa KAUSA que se desarrolla en Alemania.

-El impulso en el ámbito de la contratación laboral de actuaciones para dotar de mayor calidad al marco de relaciones laborales y erradicar las situaciones de precariedad. Entre ellas, el impulso de programas mixtos de empleo y formación. Estos programas incluyen una apuesta decidida por las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo 4.0, así como por otros programas de formación en alternancia.

-La recuperación de la cotización por desempleo en los contratos para la formación.

-El impulso del contrato de relevo, que permita la transmisión de conocimientos por parte de las personas trabajadoras en jubilación parcial y la persona trabajadora contratada a través del contrato de relevo, de forma que parte de la jornada de trabajo de ambos se promoverá que se destine a la formación del relevista por parte del jubilado parcial, compatibilizando ambas jornadas.

-La puesta en marcha de un portal único de empleo para los contratos formativos (siguiendo la iniciativa de Reino Unido).

-Reforzar la causalidad en la contratación temporal y en el contrato a tiempo parcial. En relación con ello, se prevé establecer un control más efectivo de dichos contratos, y límites a la duración temporal de los contratos temporales del mismo trabajador con un mismo empresario.

-Regular un Estatuto de prácticas no laborales. Con ello se trata de luchar contra abusos y falsos becarios. Sus objetivos son: establecer una garantía del carácter formativo de las prácticas; garantizar una protección social adecuada; y garantizar asimismo un apoyo económico durante su realización. Dicho Estatuto deberá ser negociado en la Mesa de Diálogo Social y recogerá los derechos de los representantes de los trabajadores y el papel de la Inspección de Trabajo en relación con la protección de dichos becarios.