

## HACIA UN NUEVO CONTRATO DE REPARTO DE EMPLEO

(Documento de trabajo para elaborar una propuesta de Contrato de Reparto de Empleo en el ámbito de un nuevo Programa de Reparto de Empleo de las POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO)

La crisis sanitaria y socioeconómica que nos deja la Pandemia Covid-19 exige medidas eficientes para paliar los enormes efectos sobre la población desempleada, y sobre todas las personas que padecen precariedad laboral. Crisis que se añade a la crisis climática que exige actuaciones decididas y cambios estructurales en el modelo productivo.

Entre las medidas que pueden permitir salir de la crisis de empleo deben acentuarse aquellas que potencien el REPARTO DE TRABAJO (reparto equitativo de tareas y de los trabajos productivos y reproductivos), y el REPARTO DE EMPLEO (trabajar menos para que puedan trabajar muchas más personas).

El actual mercado de empleo, a pesar de que necesita una profunda reforma, no está exento de referentes que pueden servir para actuar de forma urgente, con medidas legislativas, previa negociación con representantes sindicales y empresariales, que se conjuguen con una adecuada planificación y programación a través de las Políticas Activas de Empleo.

Ese referente es el **CONTRATO DE RELEVO**, de hecho es el único contrato de reparto de empleo que recoge la legislación española y que viene regulado en los [artículos 12.7 ET](#)<sup>1</sup> y [215.2 LGSS](#). *El Contrato de Relevo es el que se concierta con una persona desempleada (o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada), para sustituir la jornada dejada vacante por un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.* Otro referente interesante es el que nos ofrece el **decreto foral 39/2014, de 14 de mayo, por el que se establecen medidas de reparto del empleo en las administraciones públicas de Navarra** (aplicable al personal laboral y funcionariado del Gobierno de Navarra, y potestativamente por las entidades locales de Navarra)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 12.7. ET: El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) *Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.*  
b) *Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.*

*En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.*

*En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.*

c) *Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.*

d) *El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

e) *En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.*

<sup>2</sup> <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=33898>

## ¿Por qué decimos que el CONTRATO DE RELEVO es un CONTRATO DE REPARTO DE EMPLEO?

Porque el trabajador relevado (jubilado parcial) cede parte de su tiempo de contrato (el 50% o el 25% de la jornada) a cambio de la jubilación parcial, para que un/a trabajador/a desempleado/a ocupe ese tiempo de contrato laboral. Un trabajo se divide en dos, un empleo se divide en dos. Ello permite, entre otras ventajas, un mayor control por parte de los trabajadores de su tiempo de trabajo, compartir experiencias formativas, y la creación de empleo directo; y para el empresario/a incorporar personas en su plantilla con otras experiencias y buena formación, redundando de forma evidente en una mejora de la productividad.

El supuesto en el que es aplicable el CONTRATO DE RELEVO, con carácter general, es el de sustitución de un trabajador/a que ha decidido jubilarse parcialmente antes de la edad de jubilación, siempre que lo permita su edad y el tiempo de cotización a la seguridad social. Es un buen contrato, si; pero se ha restringido tanto a través de sucesivas reformas, que hacen que su ejecución práctica sea demasiado restrictiva. En la actualidad es menester tener 62 años y ocho meses y haber cotizado 33 años a la seguridad social. Son muy pocas las personas trabajadoras que pueden cumplir tales requisitos<sup>3</sup>. Es necesario flexibilizar las condiciones para acceder a este tipo de contratos; flexibilizar y ampliarlo a otros colectivos. Esto se puede hacer de dos maneras: ampliando los supuestos del Contrato de Relevo, o incorporando una nueva modalidad de Contrato de Reparto de Empleo. Sea cual sea el camino elegido, vamos a seguir el planteamiento sobre la hipótesis de un Contrato de Reparto de Empleo.

## 1.- EL NUEVO CONTRATO DE REPARTO DE EMPLEO DEBERÁ PERSEGUIR LOS SIGUIENTES OBJETIVOS:

- **Facilitar el control del tiempo de empleo (remunerado) y trabajo (no remunerado)** de aquellos trabajadores y trabajadoras que se acerquen al final de su vida laboral o que por sus circunstancias personales o familiares lo precisen.
- **Creación de empleo.** Por lo general el Contrato de Reparto de Empleo significará la creación de contratos de trabajo indefinidos (salvo excepción por la que las nuevas contrataciones acabarían con la jubilación del trabajador relevado, que puedan introducirse en la negociación laboral).
- **Mejorar la productividad y la salud laboral** de la empresa o administración pública y de sus trabajadores/as. La mejora de la productividad viene como consecuencia de una mejora de la satisfacción laboral; la introducción de nuevos/as trabajadores/as en ámbitos que permiten la actualización e innovación en tecnologías y procesos productivos y de servicios, y el reparto e intercambio de formación entre los trabajadores/as participantes.
- **Facilitar el Reparto de Trabajo** en el ámbito social y familiar, y la conciliación de la vida laboral y familiar. A través de un mayor control de su tiempo, remunerado o no, y teniendo en cuenta la **relación entre el Reparto de Empleo (remunerado) y el Reparto de Trabajo (no remunerado)** se permite la posibilidad de reducir las diferencias de género en la economía de los cuidados, y una conciliación entre la vida familiar y laboral mejor distribuida entre géneros.

Siguiendo este planteamiento, el Contrato de Reparto de Empleo permitiría que el trabajador beneficiario (trabajador que reparte o relevado) pueda pasar a la situación de jubilación parcial, y durante ese tiempo poder contratar a un nuevo trabajador en desempleo (relevista) con el que comparte experiencia laboral. Una vez finalizada la experiencia el trabajador queda adscrito a la plantilla del centro de trabajo de forma indefinida.

<sup>3</sup> Según la Estadística de Contratos Laborales de abril de 2020, facilitada por el SEPE, en el año 2019 se produjeron tan solo 8.193 contratos de relevo, lo que significa que tan solo 36 de cada 10.000 contratos España son contratos de relevo. Este dato, el de 2018, es muy inferior al de 2018 en el que se formalizaron 19.246 contratos. Este dato significa que la tasa de contratos de relevo en relación con el número total de contratos de mayores de 59 años estaría por debajo del 1%

## **2.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARTICIPANTES EN EL NUEVO CONTRATO DE REPARTO DE EMPLEO.**

Trabajador/a de REPARTO (relevado/a o sustituido/a, y jubilado/a parcialmente).

Trabajadores/as con contratos laborales indefinidos a jornada total de empresas de cualquier sector productivo y administraciones públicas (funcionarios/as y personal laboral fijo e indefinido) que cumplan los siguientes requisitos:

- **Trabajadores/as mayores de 55 años.** Tras la evaluación de los resultados de la implementación del programa podría modificarse la edad exigible.
- **Tiempo mínimo de cotización a la seguridad social: 12 años.** En condiciones especiales podría flexibilizarse. Tras la evaluación de los resultados de la implementación del programa podría modificarse el tiempo de cotización exigible.
- **Antigüedad del trabajador/a en la empresa o Administración: 5 años.**

En cualquier caso, el/la Trabajador/a de Reparto debe tener la seguridad de poder cotizar un mínimo de quince años para alcanzar la pensión contributiva, de tal manera que el Contrato de Reparto de Empleo no sea un obstáculo sino un incentivo al final de su vida laboral. Por esta razón, y tal como se regula en el actual contrato de relevo, la empresa mantendrá la misma base de cotización correspondiente al 100% de jornada a los efectos de que el cálculo de su pensión de jubilación no se vea reducido.

La voluntad de la persona trabajadora de Reparto es la primera condición para que haya Contrato de Reparto de Trabajo, condición necesaria sin la cual no es posible esta modalidad de contrato.

Trabajador/a BENEFICIARIO/A (receptor/a de empleo, o RELEVISTA). (En lo sucesivo nos referiremos a esta persona como TRABAJADOR/A RELEVISTA)

Desempleados/as, con prioridad para colectivos con dificultades de inserción laboral y parados/as de larga duración. Trabajadores/as temporales de la propia empresa. Trabajadores/as con contrato indefinido de menos del 50% de jornada<sup>4</sup>.

## **3.- TIEMPO DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL CONTRATO DE REPARTO DE EMPLEO.**

Al igual que en el Contrato de Relevo, en el Contrato de Reparto de Empleo la reducción de jornada del trabajador/a o trabajadores/as de reparto sustituidos/as equivale al tiempo de jornada del trabajador/a relevista o contratado, siempre en un marco de flexibilidad, previamente negociado, que responda a las circunstancias personales y organizativas de todos los participantes. A diferencia del Contrato de Relevo, el Contrato de Reparto de Empleo podría afectar a varios trabajadores de la plantilla de la empresa o administración pública.

<sup>4</sup> La profesora de Política Social de la Universidad Pública de Navarra, Begoña Pérez Eransus, ha señalado en el [webinario dedicado al empleo verde y reparto de empleo](#) celebrado el 4 de junio de 2020 tres argumentos de que reforzarían el Contrato de Reparto de Empleo como una política efectiva y necesaria para repartir el empleo desigualmente repartido: Primero, porque el paro y el empleo precario se acumula en las familias más pobres y con mayor exclusión social. Segundo, para paliar la injusticia generacional debido a las altísimas tasas de desempleo juvenil que padecemos en España (de las más altas de Europa). Y en tercer lugar, por la injusticia de género que nos avisa de que es justamente en los sectores más feminizados del mercado laboral (comercio, hostelería, limpieza...) en los que el trabajo está más precarizado.

Así pues, **cada trabajador o trabajadora de reparto podría reducir y repartir entre el 20% y el 60% de jornada**. Según las condiciones de cada centro de trabajo y en función del marco de negociación laboral (convenio sectorial o de empresa).

En el cómputo global el porcentaje de reducción de jornada de los trabajadores de reparto parcialmente jubilados equivale al tiempo de jornada para la contratación de nuevo personal. Ejemplos:

- Un trabajador/a de reparto jubilado parcialmente al 50% de jornada implica la contratación de una persona relevista al 50% de jornada.
- Dos trabajadores/as de reparto jubilados parcialmente al 25 % implica la contratación de una persona relevista al 50% de jornada.
- Tres trabajadores/as de reparto jubilados al 20% de jornada implica la contratación de una persona relevista al 60% de jornada.

Los porcentajes de jornada del trabajador/a relevista deben ser como mínimo el porcentaje de jornada del trabajador/a que reparte, o de la suma de porcentajes cuando sean varios. Ello no obsta a que se pueda modificar el porcentaje al alza con el trabajador relevista en función de las necesidades empresariales, o se pacte en el contrato un porcentaje de **horas complementarias** que pueden alcanzar hasta un 30% de la jornada.

Empresa y trabajadores/as disponen de “una bolsa de tiempo de empleo” negociada, accesible, y transparente en el que consten los requisitos y condiciones de los/as trabajadores/as que están en Contrato de Reparto de Empleo, o en las que puedan acceder pueda acceder al CRE.

#### **4.- EL PROGRAMA DE REPARTO DE EMPLEO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.**

El Programa de Reparto de Empleo, ligado al nuevo modelo de contratación laboral deberá precisar con rigor todos los aspectos que intervienen en la aplicación del programa y los actores que participan en él:

- **Condiciones de las empresas y centros de trabajo**, en las que se habrá de garantizar la compatibilidad del reparto de tareas y de empleo inherente a la modalidad de contrato. La nueva modalidad es extensible al personal y funcionariado de las administraciones públicas, corrigiendo la anomalía que deja fuera de los actuales contratos de relevo al funcionariado. Incentivar a las empresas y sectores que favorezcan la economía social, la cooperación y la transición a una economía verde y apoyada en energías renovables.
- **La negociación laboral como instrumento clave** que permita las condiciones más favorables para el reparto de empleo, y las circunstancias personales y familiares para priorizar el acceso al reparto de empleo, así como los requisitos que deben cumplir los/as trabajadores/s relevistas, todo ello en condiciones de viabilidad empresarial.
- **Requisitos** generales de los/as trabajadores/as de reparto, y de las personas desempleadas beneficiarias, o con trabajos temporales en la empresa o administración pública. **Características** de los puestos de trabajo y grupos de cotización, de los trabajadores/as de reparto y personas desempleadas beneficiarias. **Excepciones** justificadas de trabajadores/as que no podrían acceder al Contrato de Reparto de Empleo. Posibles **bonificaciones** cuando el contrato con el/la relevista contemple una jornada superior al porcentaje de reparto, y lo sea por tiempo indefinido. Todo ello, insistimos, con la posibilidad de perfilar de forma específica las **condiciones** del Contrato de Reparto de Empleo a través de la **negociación laboral**, adaptando las mismas a las circunstancias funcionales y organizativas de cada centro de trabajo.

- **Los porcentajes de reducción de jornada** de los trabajadores relevados, y los porcentajes de contratación a tiempo parcial de los trabajadores relevistas.
- **La finalización del Contrato de Reparto de Empleo.** Se producirá con la fecha de jubilación para el trabajador que reparte. Para el trabajador relevista rige con carácter general la contratación indefinida. Excepcionalmente la finalización del contrato con la persona trabajadora relevista puede coincidir con la jubilación total del trabajador que reparte, en cuyo caso se fijarán las condiciones para la prórroga o no del contrato con el trabajador relevista y la modificación de la jornada aumentando el porcentaje de horas trabajadas, todo ello en el marco de la negociación colectiva. Igualmente, en el marco de la negociación colectiva se fijará el porcentaje de contratación del trabajador relevista y el aumento del porcentaje de la jornada con respecto al trabajador que reparte si fuera preciso, cuyo coste laboral será asumido por el empleador. El Programa de Reparto de Empleo, no obstante, deberá incentivar que los nuevos trabajadores relevistas que permanezcan indefinidos en la empresa no superen el 80 % de jornada promoviendo con ello el sello de calidad empresarial para los centros de trabajo que disminuyen su jornada laboral para favorecer la creación de empleo.
- **Control periódico y evaluación por la Administración del cumplimiento del Programa de Reparto de Trabajo.** El Programa de Reparto de Trabajo tiene vocación de ser permanente e indefinido, pero ello no obsta a que se prioricen los colectivos de los trabajadores de reparto en función de la edad y circunstancias personales, y de los datos de inserción laboral y del número de desempleados de cada comunidad autónoma. Así como de los estudios sobre el retorno social y económico del Programa, y de las cuentas de la Seguridad Social que garanticen la sostenibilidad económica del Programa.

El nuevo Programa de Reparto de Empleo es coherente con los objetivos de las Políticas Activas de Empleo, y se configura como uno de los programas más eficientes para la contratación de personas desempleadas de forma indefinida, además de mejorar la estabilidad el mercado laboral. Por lo tanto, se plantea como un programa estatal del Ministerio de Trabajo y Economía Social gestionado directamente a través del Servicio Público de Empleo Estatal, o bien, a través de los Servicios Autonómicos de Empleo, en el marco de las Políticas Activas de Empleo y en el ámbito de las competencias de las Comunidades Autónomas.

Se plantea asimismo que sea un programa elaborado con la participación de organizaciones sindicales y empresariales, evaluado anualmente, con indicadores claros que midan su implantación, el cumplimiento de sus objetivos y el análisis de los retornos socioeconómicos tras la implantación del Programa.

## **5.- FINANCIACIÓN DE LOS COSTES DE LAS JUBILACIONES PARCIALES DE LOS TRABAJADORES RELEVADOS.**

### **EL RETORNO SOCIAL Y ECONÓMICO DEL PROGRAMA DE REPARTO DE EMPLEO**

El Programa de Reparto de Empleo, resultado de la aplicación de la nueva modalidad de Contrato de Reparto de Empleo, genera costes económicos para el Estado, si bien los mismos quedarán suficientemente compensados tal como se señala más adelante.

El Contrato de Reparto de Empleo, de entrada, mejora las aportaciones a la Seguridad Social, cuestión no menor habida cuenta de la necesidad de mantener el equilibrio en el sistema de la Seguridad Social. El/la trabajador/a de reparto mantendría sus mismas cotizaciones a cargo de empresa y trabajador. El/la trabajador/a relevista cotizaría en función de la parte proporcional del tiempo de jornada. Se produce por tanto un coste añadido para la empresa en este concepto. Sin embargo, en concepto de salarios se produce un ahorro para la empresa en la medida de que el/la trabajador/a relevista no recibiría aportación en concepto de antigüedad. Cuando el/la trabajador/a de reparto tenga tres o cuatro trienios de antigüedad

ambos costes podrían quedar compensados, es decir, lo que gasta en mayor proporción por cotización empresarial se compensa por lo que paga de menos por ese concepto al nuevo/a trabajador/a relevista.

En cualquier caso, el Programa de Reparto de Empleo podría prever alguna compensación a las empresas o administraciones públicas que contraten trabajadores/as beneficiarios/as pertenecientes a colectivos prioritarios, o con dificultades de inserción laboral.

Dicho esto, hay que referirse al coste principal del programa, es decir, la jubilación parcial de los trabajadores/as que reparten.

Los costes derivados de las jubilaciones con cargo a la Seguridad Social deberían compensarse con transferencias desde las partidas presupuestarias con cargo a las POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (financiadas por el Estado, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo) sobre la base de que si entendemos que el Programa de Reparto de Empleo es un programa que genera directamente empleo por su propia aplicación, el gasto derivado fundamentalmente de los costos de las pensiones por las jubilaciones parciales de los trabajadores de reparto debe ser compensado con cargo a las Políticas Activas de Empleo. Dicho esto con las mayores reservas que nos emplazan a un estudio más preciso para abordarlo desde una rigurosa técnica presupuestaria.

A falta de conocer el Plan Anual de la Política de Empleo de 2020<sup>5</sup>, si puede anticiparse que se van producir transferencias a las comunidades autónomas dirigidas a costear las ayudas al desempleo. Muchas de esas ayudas se concretan en Programas de empleo y formación (entre ellos Escuelas Taller, Talleres de Empleo...); Orientación laboral para desempleados/as (entre ellos Lanzaderas de Empleo); Contratación de desempleados/as por Ayuntamientos; Ayudas a la contratación de colectivos especiales; Programas de igualdad de oportunidades en el empleo y conciliación con la vida familiar; y Ayudas al emprendimiento.

En el año 2019 el presupuesto dedicado a las Políticas Activas de Empleo fue de 5.793,7 millones de euros. La mayor porción de presupuesto corresponde al eje 3 del Plan, OPORTUNIDADES DE EMPLEO, con una presupuesto de 2.611,4 € y que tiene por objeto incentivar la contratación con prioridad para los desempleados/as con dificultades de inserción laboral. Estamos hablando en su mayor parte de subvenciones a empresas o administraciones locales para la contratación temporal de desempleado/as<sup>6</sup>.

A falta de un estudio más pormenorizado, el coste de las políticas activas de empleo por contratación de trabajador/a desempleado/a oscila entre 1.500 € y 1.800 € al mes (contratos temporales a tiempo total)<sup>7</sup>.

El coste de la jubilación parcial de los trabajadores que reparten, parcialmente jubilados, sería muy inferior en cualquier caso. Hagamos un cálculo somero que deberá corroborarse con un estudio más riguroso:

El importe de jubilación media en España es de 1.160,69 €, con notables variaciones según comunidad autónoma (desde 961,82 € de Extremadura a los 1.428,35 € del País Vasco, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de mayo de 2020). La jubilación al 50% estaría en torno a los 580 € de media. Si

<sup>5</sup> El Plan Anual de 2019 puede consultarse aquí: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/15/pdfs/BOE-A-2019-3699.pdf>

<sup>6</sup> Las comunidades autónomas gestionan diferentes programas de creación de empleo directo. En el caso de la Comunidad Autónoma de Cantabria: Programas de colaboración con corporaciones locales; Programas de colaboración con órganos de la administración general del estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro; Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo); Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo; Trabajos temporales de colaboración social; Fomento de la contratación indefinida; Programas de integración socio laboral de la población gitana; Programa de itinerarios integrados de inclusión para la población gitana; Programa de prácticas laborales en empresas, fundaciones y otras entidades del sector público autonómico.

<sup>7</sup> Existen estudios sobre evaluación de las políticas activas de empleo, entre ellos es reseñable el trabajo "POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: UNA PANORÁMICA" de Sara de la Rica (Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y FEDEA); Fedea Policy Papers – 2015 <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2015/01/FPP2015-01.pdf>. En dicho estudio se cuestiona la eficiencia de las subvenciones para la contratación temporal tanto a empresas privadas como a administraciones publicas. Este tipo de incentivos tiene muchísimo menor peso en países de nuestro entorno europeo que son, por otro lado, más generosos en el gasto total dedicado a POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

la jubilación fuera al 60% de jornada estaríamos en 696,41 €. Presuponiendo que las futuras personas trabajadoras en disposición de repartir empleo y acceder a jubilación parcial tuvieran un pensión de jubilación de 750 €, el coste del Programa de Reparto de Empleo sería muy inferior a otros programas de incentivo a la contratación temporal.

Si se dedicaran 500 millones de euros anuales al Programa de Reparto de Empleo (el 19% del gasto del eje 3 de Oportunidades de Empleo; el 8,63% del gasto total en PP. AA. de Empleo) podrían crearse 47.619 empleos por aplicación de los correspondientes contratos de reparto de empleo<sup>8</sup>. Empleos a tiempo parcial (50-60 % de jornada) e indefinidos.

Sin embargo, el hecho de mantener esta inversión cada año, con la incorporación de nuevas cohortes de jubilados parciales invita a pensar en la insostenibilidad económica del Programa. Es en este aspecto en el que hay que invocar a que el Programa se comporte como tal, es decir, que sea evaluado en todas las variables que intervienen para medir su rentabilidad social, y el retorno social y económico de cada inversión anual con cargo a las Políticas Activas de Empleo. Cuando hablamos de Políticas Activas de Empleo se dice, con razón, de que estamos hablando de inversiones públicas con un alto retorno socioeconómico, aspecto que puede ser medido, pues el retorno socioeconómico no es el mismo en cada una de las PP. AA. de Empleo<sup>9</sup>.

Es en este aspecto, el retorno socioeconómico del Programa de Reparto de Empleo, en el que hay que poner el énfasis para reclamar su estancia permanente en las Políticas Activas de Empleo.

Además del propio salario, y pensión de jubilación que podríamos considerar como retorno económico directo a la economía familiar (con la salvedad de que a diferencia de otras políticas de empleo, en el Contrato de Reparto de Empleo son dos los trabajadores beneficiarios, la persona trabajadora que reparte, y la relevista), se produce además un **retorno económico a la Administración Pública**:

- **Ingresos por cotizaciones de Seguridad Social del trabajador/a relevista.**
- **Ingresos por IRPF del trabajador/a relevista.**

Pero sobre todo, al ser un Programa de Fomento del Empleo, **el retorno económico más importante proviene del ahorro de las prestaciones y subsidios por desempleo (incluida la Renta Activa de Inserción), y en su caso, de la Renta Mínima de Inserción<sup>10</sup>**.

<sup>8</sup> Debe tenerse en cuenta que esa cantidad debe aumentarse para el año siguiente con los nuevos jubilados/as parciales que reparten trabajo cuyo gasto adscribimos a las PP. AA. de Empleo (convenientemente transferido a la Seguridad Social para sufragar las jubilaciones parciales); de ahí la importancia del retorno económico del Contrato de Trabajo

<sup>9</sup> Lamentablemente los estudios sobre retorno social y económico de las inversiones públicas no son abundantes en nuestro país, y queda pendiente que se incorporen al análisis y evaluación de las PP. AA. de Empleo. Como muestra cabe reseñar el estudio sobre el retorno social y económico del Centro Especial de Empleo RAEP S. L. realizado para la fundación FEAFES de Empleo de Vitoria que aplica la metodología de medición de impacto conocido como el Retorno Social de la Inversión, (SROI). El SROI es un método basado en principios de medición del valor extra-financiero, es decir, el valor ambiental, social y económico (público) que actualmente no se refleja en la contabilidad financiera convencional en relación con los recursos invertidos en una organización, proyecto o iniciativa. Este método ayuda a las organizaciones e instituciones públicas a medir y evaluar el impacto que producen sus inversiones, y permite también identificar formas de mejorar la gestión de las actividades, así como a mejorar el rendimiento de los recursos invertidos en una determinado proyecto, o del programa en su conjunto. En el caso del Centro Especial de Empleo, el estudio indica que la ratio inversión-retorno socioeconómico, la Ratio SROI es de 1 € : 5,35 € (por cada euro invertido se revierte en la sociedad 5,35 €). Otro estudio de interés sobre Retorno de Inversión es el elaborado para la Consejería de Economía y Conocimiento de la Junta de Andalucía, del programa "Andalucía emprende", por ECODES, aplicando también la metodología SROI.

<sup>10</sup> El Ingreso Mínimo Vital permite compatibilizar su percepción con rentas de trabajo tal como se regula en el art. 8.4. del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, y cuya regulación está expresamente pensada para no desincentivar la búsqueda de empleo de las personas perceptoras de IMV; dice el 8.4.: *Con el fin de que la percepción del ingreso mínimo vital no desincentive la participación en el mercado laboral, la percepción del ingreso mínimo vital será compatible con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia de la persona beneficiaria individual o, en su caso, de uno o varios miembros de la unidad de convivencia en los términos y con los límites que reglamentariamente se establezcan. En estos casos, se establecerán las condiciones en las que la superación en un ejercicio de los límites de rentas establecidos en el punto 2 del presente artículo por esta causa no suponga la pérdida del derecho a la percepción del ingreso*

Es aquí donde debemos decir que la inversión en el Programa de Reparto de Empleo queda compensada en un alto porcentaje con el ahorro en prestaciones y subsidios de desempleo o prestaciones por Ingreso Mínimo Vital. Pero además el Programa de Reparto de Empleo produce **otros retornos evaluables económicoicamente:**

- **Ahorros al sistema de salud por disminución del absentismo, y de la siniestralidad laboral**<sup>11</sup>.  
Este es un ahorro que se produce por partida doble al haber dos beneficiarios en el Contrato de Reparto de Trabajo, y que se concreta en ahorro por reducción de bajas de enfermedad y de accidente de trabajo.
- **Ahorro en costes de otras políticas activas y recursos públicos de empleo:** formación y orientación laboral, bonificaciones a la contratación. Ahorro muy superior al de otras políticas de contratación laboral temporal que inciden en un vaivén del trabajo temporal a la oficina de empleo.
- **Aumento de la Demanda Agregada**, es decir, del aumento de las expectativas de consumo<sup>12</sup> de las familias afectadas por Contrato de Reparto de Trabajo. Ello implica **un aumento de los ingresos del Estado por Impuestos Indirectos** (impuestos al Consumo), principalmente el IVA, y en menor medida, otro impuestos especiales.

En estas circunstancias el Programa de Reparto de Trabajo se configura como una inversión con un retorno social y económico muy superior a cualquier otra medida de promoción del empleo.

El Programa de Reparto de Empleo es perfectamente compatible con otras políticas activas de empleo existentes, puesto que cada programa responde a objetivos diferentes (a veces complementarios). El peso de uno u otro dependerá del Plan Anual de Política de Empleo una vez evaluado el resultado de cada programa en la lucha contra el desempleo y la precariedad laboral.

## 6.- LAS VENTAJAS PARA EMPRESARIOS/AS QUE PARTICIPEN EN PROGRAMAS DE REPARTO DE EMPLEO.

Se señala frecuentemente que la principal dificultad que pude tener la puesta en marcha un Programa de Reparto de Trabajo es el desinterés de las empresas, habida cuenta de que en la actual coyuntura del mercado laboral dispone de una amplia discrecionalidad para manejar en condiciones económicas ventajosas la contratación de trabajadores temporales y a tiempo parcial, sin que se eche en falta para nada una modalidad de Contrato de Reparto de Empleo que implique la negociación con trabajadores de aspectos organizativos sobre los que tiene toda la potestad. Obvio es que los comportamientos de los empresarios/as es tan desigual como el de los trabajadores/as, y que muchos empresarios, sobre todo las PYMES, han

---

*mínimo vital en el ejercicio siguiente. Este desarrollo reglamentario, en el marco del diálogo con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, prestará especial atención a la participación de las personas con discapacidad y las familias monoparentales.*

Es decir, si el perceptor supera de forma continuada (como es el caso de los Contratos de Reparto de Empleo) no podría acceder a IMV cuando no reúna los requisitos económicos por percibir un salario continuado, siempre que supere la cuantía establecida en el art.10 que establece la equivalencia del IMV con la pensión no contributiva (642 € al mes, 12 pagas) y con porcentajes añadidos según número de hijos y condiciones familiares hasta alcanzar 1.015 € mensuales (12 pagas). El salario medio en España, al 50% de jornada es de 1.147,5 € por lo que debemos concluir que en la mayor parte de los casos el acceso a un Contrato de Reparto de Empleo no permitiría tener derecho al IMV.

<sup>11</sup> Con la reducción y flexibilización de horarios, así como con la mejora en la satisfacción laboral se produce una mejora física y psíquica de los trabajadores/as, y con ello la reducción del absentismo laboral, y de la siniestralidad por accidentes. Numerosos estudios sobre los que sería prolífico extenderse confirman la relación entre horarios y salud laboral.

<sup>12</sup> Obvio es que aquí se trata "consumo", o quizás debiéramos decir "consumo de calidad", como variable estrechamente económica que interviene en el mercado de oferta y demanda de bienes, siendo el consumo un componente de la variable "demanda". No hace falta decir que desde EQUO Cantabria siempre se promoverán formas de consumo local y sostenible, potenciando los productos de comercio justo y agroecológico, y que favorezcan la economía del bien común.

afrontado más de un temporal para poder sostener sus empresas, y mantener los puestos de trabajo, habiendo muchas empresas perecido en el intento; y también son muchos los empresarios/as que han abusado de su condición dominante exprimiendo la precariedad, con jornadas abusivas y reducción de salarios, contribuyendo con el apoyo institucional a la generación de un ejército interminable de trabajadores pobres. También son muchas empresas en las de que han sido los trabajadores los que han tenido que soportar reducciones salariales para salvaguardar la integridad de sus plantillas.

El Programa de Reparto de Trabajo debe enmarcarse en una **cultura en la que la cooperación y el reparto impregnen las relaciones laborales en el futuro, y en el que la satisfacción laboral y el control del tiempo sean variables esenciales en una relación laboral justa**. Mantener jornadas de 8 horas cuando es sabido, que no podemos rendir adecuadamente durante más de cinco o seis horas de trabajo diario, no tiene ningún sentido. La tendencia a plantear reducción de jornada de seis horas, o de semanas laborales a 4 días a la semana, sin reducción de salario es creciente, aunque también ambivalente<sup>13</sup>. Por lo general, ello comporta personas más satisfechas y motivadas, con mejor salud, con rendimientos superiores y una mejor relación entre empresarios y trabajadores.

Pero la propuesta de Contrato de Reparto de Empleo va más allá de una medida macroeconómica de reducción de jornada y no puede prosperar si no hay entendimiento y acuerdo entre empresarios/as y trabajadores/as. A lo largo de este informe se han puesto de manifiesto las ventajas para trabajadores/as, y el retorno económico y social para la Administración que puede hallar en el Programa de Reparto de Empleo una política activa para paliar un paro que puede ser difícil de digerir en tiempos de pandemia y post pandemia.

#### **¿Y para los/as empresarios/as? ¿Cuáles son los beneficios que pueden recibir las empresas con el reparto de empleo?**

La razón de incluir entre los objetivos del Contrato de Reparto de Empleo, **la mejora de la productividad**, estriba principalmente en la consideración de que el CRE es un contrato que favorece también las expectativas empresariales: **trabajadores satisfechos**, con una mayor motivación rinden mas en el trabajo y por ende mejoran la productividad de la empresa (y con ello su competitividad); y también se produce una mejora de la productividad por **reducción del absentismo** consiguiente a una mejora de la salud laboral de los/las Trabajadores/es, y por supuesto, por **reducción de la siniestralidad**.

Hay que señalar también **la importancia de la formación** como variable que mejora la productividad. La incorporación de nuevos trabajadores relevistas aportan formación y capacidades, nuevas experiencias en funciones que quizás no estén suficientemente cubiertas en pequeñas empresas, por lo que el CRE puede significar una mejora funcional, técnica y organizativa muy favorable para mejorar la productividad de la empresa.

Si pudiéramos expresarlo en un fórmula aplicable a un/a trabajador/a que reparte el 50% de su jornada (con jubilación así mismo de un 50%, podríamos decir que

$$0,5 + 0,5 > 1$$

O dicho de otra manera: dos trabajadores trabajando a la mitad de jornada rinden más, producen más, generan más servicios y de mayor calidad, que un solo trabajador al 100% de jornada.

---

<sup>13</sup> Más allá de experiencias puntuales exitosas en Suecia, Nueva Zelanda, y otros países, y más recientemente en España, la experiencia francesa que se aplicó en 1998 tuvo un desarrollo muy adulterado; Eduardo Garzón explica de forma bien sintetizada en <http://eduardogarzon.net/la-experiencia-francesa-en-reduccion-de-la-jornada-laboral/>

Debe reseñarse que en España hay experiencias sobresalientes de reducción de jornada que son de auténtico reparto de empleo y equidad laboral, como la de los **Traperos de Navarra**: <https://juantxubazan.com/2016/07/24/traperos-de-navarra-una-experiencia-de-solidaridad-reparto-de-trabajo-y-compromiso-por-la-ecologia/>

Si esta situación de mejora de la productividad no lleva a aparejada ninguna contraprestación económica<sup>14</sup>, no parece que las empresas pudieran poner objeciones al CRT, sino mas bien abrir las puertas a su incorporación en las relaciones laborales de su empresa.

## 7.- EL REPARTO DE EMPLEO, EL CAMBIO DEL MODELO PRODUCTIVO Y EL ESTADO DE BIENESTAR.

Hablamos al inicio de la necesidad de trabajar en todas las direcciones posibles para superar la crisis de empleo, en un contexto de crisis sanitaria, crisis socioeconómica, y crisis ecológica tras la pandemia del Covid 19 sobre la que aún no tenemos futuro cierto. Ello implica un ejercicio de cooperación en las estrategias para salir de la crisis que, en la lucha contra el desempleo y la precariedad laboral, debe incorporar a las administraciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales; así como de la necesidad de acometer con urgencia las reformas pendientes, más allá de la derogación de las reformas laborales que han desequilibrado las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores con resultados que, antes de la crisis del Covid'19, han maquillado las cifras de desempleo (a pesar de seguir manteniendo un porcentaje inaceptable del 15% de parados/as) para ofrecernos una cotas de precariedad de las más altas de Europa.

Estamos hablando de reformas que van más allá de la reforma del modelo de empleo, y de las relaciones laborales en su conjunto, y que deben abordar cuestiones como la (excesiva) desigualdad en los salarios, la flexibilización de la jornada laboral, las modalidades de contratación laboral, las desigualdades de género en el acceso al empleo... pero estamos hablando también de **una reforma del modelo productivo en un contexto de transición ecológica en el que el que la ansiedad creciente debe sustituirse por la cultura del reparto y de la redistribución**. La cultura del reparto debe traducirse en el reforzamiento del Estado de Bienestar, y ello es consustancial con el Reparto de la Riqueza, es decir, con medidas efectivas que graben las grandes fortunas, y que impliquen una fiscalidad más justa y progresiva. El Reparto del Trabajo no desvía la atención sobre el Reparto de la Riqueza, sino que más bien enseña que ambos caminos nos llevan a reforzar un Estado de Bienestar participado por una ciudadanía que tenga la convicción de aspirar a una vida social digna y plena<sup>15</sup>.

### **7.- Discusión sobre el borrador, propuesta para un NUEVO CONTRATO DE REPARTO de EMPLEO.**

#### **Acciones:**

- Compartir con Banatu Taldea, asociación que se ha ocupado especialmente del Reparto de Trabajo y Reparto de Empleo.
- Compartir con profesores del ámbito universitario que se han ocupado del Reparto de Empleo, Universidad Pública Navarra, Universidad del País Vasco, Universidad de Barcelona, etc.
- Compartir con organizaciones sindicales, organizaciones empresariales y partidos políticos<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Los costes del trabajador/a relevistas son similares al ahorro en costes laborales por jubilación parcial del trabajador/a que reparte.

<sup>15</sup> Begoña Pérez Eransus, profesora de Política Social de la Universidad Pública de Navarra, ha señalado en el [webinario dedicado al empleo verde y reparto de empleo](#) celebrado el 4 de junio de 2020 la necesidad de reforzar el empleo en el reforzamiento de los Servicios Públicos que definen el Estado de Bienestar: Sanidad, Sistema Educativo, Servicios de Atención a la Dependencia (viviendas tuteladas para personas mayores y con dependencia , y ayuda domiciliaria, principalmente).

<sup>16</sup> CEOE-CEPIME, los partidos políticos del arco parlamentario y las organizaciones sindicales CC.OO y UGT han tenido conocimiento de un borrador preliminar de esta propuesta el 17 de mayo.



- Enviar propuesta al Servicio Cántabro de Empleo, y al Servicio Navarro de Empleo/Nafar Lansare.
- Realización de un webinar el 4 de junio de 2020<sup>17</sup>.
- Programar reuniones para explicar y consultar la propuesta de CRE con organizaciones empresariales, sindicatos y Servicio Cántabro de Empleo
- Realizar un nuevo webinar con organizaciones empresariales y sindicales de Cantabria, así como con el SCE.

Juantxu Bazán (EQUO Cantabria)

(con el agradecimiento por la colaboración y aportaciones de BanatuTaldea)

7 de junio de 2020

---

<sup>17</sup> El webinar se realizó y puede consultarse en [webinario dedicado al empleo verde y reparto de empleo](#)