



MIT INFORMA

El contrato de relevo

Concepto

El **contrato de relevo** es un contrato de trabajo que se concierta entre un trabajador/a que está inscrito como desempleado - en la Oficina de Empleo correspondiente - o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador/a de la empresa que accede a la jubilación parcial. Su regulación legal se encuentra en el artículo 12 apartados 6) y 7) del Estatuto de los Trabajadores.

En este caso, se deberán de celebrar 2 contratos:

a) **El contrato de relevo**

b) **El contrato de reducción de jornada del trabajador/a que se jubila parcialmente**

Explíquenos los conceptos:

- **Jubilación:** Es el derecho que tiene un trabajador/a a cesar su actividad laboral al cumplir determinada edad (67 años o 65 años, si se acreditan 38 años y 6 meses de cotización), y percibir una determinada prestación económica (si se cumplen los requisitos de cotización mínima de 15 años, de los cuales 2 han de estar comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación) para compensar su falta de ingresos económicos por el cese de prestación laboral (art. 161 de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante LGSS). Dentro de la jubilación tenemos dos casos:

1.- Jubilación anticipada.

Así respecto a la **jubilación anticipada**, se incluyen **nuevos coeficientes** reductores por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación ordinaria. En las dos modalidades de jubilación, la “anticipada voluntaria” y la “anticipada forzosa” (afectados por despidos colectivos ERE)

Requisitos de la Jubilación anticipada forzosa.- La **edad** de acceso, se va exigiendo, paulatinamente, los 63 años de edad desde los 61 años con añadidos de meses, (antes 61 años) salvo una amplia carrera de cotización de más de 38 años cotizados donde la edad será 61 años. La **cotización** mínima, se va a exigir 33 años de cotización computando el servicio militar (antes 30 años)

Requisitos de la Jubilación anticipada voluntaria.- La **edad** de acceso, se va exigiendo, paulatinamente, los 65 años de edad desde los 63 años con añadido de meses, (antes, según colectivos, desde 61 años) salvo para carreras de cotización de más de 38 años cotizados a los 63 años. La **cotización** mínima, se va a exigir 35 años de cotización computando el servicio militar (antes 30 años). El **importe de la**



pensión tras la reducción por coeficientes deberá ser superior a 700 euros/mes, al no aplicarse los complementos por mínimos.

2.- Jubilación parcial.

- **Jubilación parcial:** Es el derecho de un trabajador/a a jubilarse parcialmente, cuando haya cumplido determinada edad (a partir de los 61 años por norma general), reduciendo su jornada laboral entre un 25% y un 75%. En este caso el trabajador/a no cesa su actividad laboral, sino que reduce su jornada laboral. (Art. 166 LGSS).

Se fija una **jornada mínima o reducida del jubilado parcial de entre el 25% (30 horas/semana) al 50% (20 horas/semana) de su anterior jornada**, antes la reducción era del 25% al 75%, firmando un contrato de relevo con otro trabajador por el resto de jornada en similar categoría profesional o grupo de cotización (cotizando por al menos el 65% de la base de cotización del jubilado parcial). El jubilado parcial por el tiempo trabajado cotizará por el 50% de su anterior base de cotización, incrementándose un 5% anual.

Ahora bien, se podrá **reducir hasta el 75% de su anterior jornada** (antes hasta el 85% -trabajando sólo el 15% que, acumulando la jornada anual, permitía al jubilado acudir a trabajar dos meses en todo el año) pero condicionado a la suscripción de un contrato de relevo indefinido (y se le mantenga hasta 2 años después del retiro definitivo del jubilado parcial) y a jornada completa a un desempleado.

La **edad** de acceso, se va exigiendo, paulatinamente en los próximos 15 años, los 65 años de edad, desde el año 2013 los 61 años con añadidos de **dos meses por año**, (antes 61 años) salvo una amplia carrera de cotización de más de 33 años y hasta 36 años cotizados donde la edad exigida, paulatinamente en 15 años será 63 años, desde los 61 años y un mes del año

- **Trabajador/a relevista:** Es el trabajador/a que es contratado para sustituir al trabajador/a que se haya jubilado parcialmente.

Formalización

El contrato de relevo deberá formalizarse por escrito en modelo oficial, en el que deberá constar expresamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador/a sustituido. Se comunicará al Servicio de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Reglas

De conformidad con el **art. 12.7 ET**, el contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- Deberá de celebrarse con un trabajador/a desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación (65 o 67 años). Si, al cumplir dicha edad, el trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración



determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso de que el trabajador/a jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, 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. Si es anual, se prorrogaría el contrato automáticamente por períodos anuales.

- 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/a sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador/a sustituido o simultanearse con el mismo.
- El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido o uno similar, entendiendo por trabajo similar el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si ello no es posible, deberá garantizarse una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores.
- En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo

Otras características en caso de extinción

- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador/a relevista, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días por otro trabajador/a desempleado.
- Si el trabajador/a jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador/a desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador/a relevista.
- En caso de incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

“MIT la fuerza de la independencia”

Contacta con nosotros

mit@mitaragon.es

www.mitaragon.es

