

¿Qué es y Cómo funciona un Contrato de Relevo?

El contrato de relevo, es una especie de contrato de sustitución, que una empresa lleva a cabo cuando un trabajador que quiere acceder a la jubilación parcial, es sustituido por un trabajador que se encuentra en situación de desempleo, cubriendo así la jornada que el primero deja vacante.

El contrato relevo se encuentra regulado por el Estatuto de los trabajadores en sus artículos 12.6 y 12.7 y por el Real Decreto Ley 5/2013, donde se establece la obligatoriedad de realizar este tipo de contratos cuando se produzca una prejubilación de un trabajador que no haya llegado a la edad ordinaria para jubilarse, que en España está establecida en 65 años y 8 meses desde el 1 de Enero de 2019.

El trabajador que accede a la jubilación parcial con contrato de relevo se denomina relevado y el que accede al puesto desde una situación de desempleo se denomina relevista. El trabajador relevado a la vez que accede a la prejubilación, pacta con su empresa una reducción de la jornada laboral y la transformación de su contrato en uno de tiempo parcial.

Requisitos del Contrato de Relevo

Para que un trabajador pueda acceder a una jubilación parcial con contrato de relevo es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- La jornada laboral del trabajador relevista debe ser igual o superior a la jornada que deja vacante el trabajador relevado, que debe estar entre el 25 y el 50% de la jornada. Puede llegar a alcanzar el 75% si el contrato de relevo que se hace es a tiempo completo.
- El trabajador relevista debe realizar las mismas tareas o parecidas a las que realizaba el trabajador relevado, ya que el objetivo de este tipo de contratos es que el relevista acabe accediendo a un contrato indefinido cuando el relevado alcance la jubilación total.
- Según la normativa vigente, los contratos de relevo solo podrán realizarse a personas que se encuentren en situación de desempleo o a personas de la misma empresa que tengan un contrato temporal.
- El contrato de relevo es de obligado cumplimiento para las empresas, cuando el trabajador relevado que acceda a la jubilación parcial, no haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación. Una vez pasada la edad de jubilación, será opcional para las empresas realizar este tipo de contratos.
- El contrato de relevo debe realizarse a través del modelo oficial del Ministerio que puedes encontrar y descargar en esta página y debe incluir los datos de los dos trabajadores, el relevista y el relevado.

El contrato relevo se encuentra regulado por el Estatuto de los trabajadores en sus artículos 12.6 y 12.7 y por el Real Decreto Ley 5/2013, donde se establece la obligatoriedad de

realizar este tipo de contratos cuando se produzca una prejubilación de un trabajador que no haya llegado a la edad ordinaria para jubilarse, que en España está establecida en 65 años y 8 meses desde el 1 de Enero de 2019.

El trabajador que accede a la jubilación parcial con contrato de relevo se denomina relevado y el que accede al puesto desde una situación de desempleo se denomina relevista. El trabajador relevado a la vez que accede a la prejubilación, pacta con su empresa una reducción de la jornada laboral y la transformación de su contrato en uno de tiempo parcial.

¿Quién puede acceder a a la Jubilación Parcial con Contrato de Relevo?

Para que un contrato de relevo se produzca y un trabajador pueda optar por jubilarse anticipadamente y acceder al régimen de jubilación parcial, no es suficiente con que se encuentre próximo a la edad de jubilación, sino que además debe reunir una serie de requisitos y condiciones:

- El trabajador relevado debe estar en posesión de un contrato a jornada completa y haber cotizado como mínimo 33 años a la Seguridad Social. A tales efectos se podrá computar e Servicio militar con un máximo de 12 meses.
- En el caso de que el solicitante sea una persona con una discapacidad del 33% o superior, la edad mínima de cotización quedará fijada en 25 años.
- El trabajador solicitante deberá haber trabajado en la empresa que le concede la jubilación parcial, cómo mínimo, los últimos 6 años.
- Desde el 1 de Enero de 2019 la edad mínima de acceso a la jubilación parcial es de 61 años y 8 meses para las personas que hayan cotizado como mínimo 34 años y 9 meses a la Seguridad Social, o de 62 años y 4 meses para las personas que hayan alcanzado 33 años de cotización.

¿Cuánto se Cobra con un Contrato de Relevo?

En los contratos de relevo no existe ninguna normativa que regule el salario que deben percibir los trabajadores. De cualquier modo, los trabajadores deben percibir un suelo que se encuentre en conformidad con el convenio colectivo aplicable en cada caso y de acuerdo a su categoría profesional. Además el salario del relevista no podrá ser inferior al 65% de la base de cotización del jubilado parcial en sus últimos 6 meses de actividad profesional.

A veces tendemos a creer que en un contrato de relevo, el salario del trabajador relevista debe ser proporcional al del trabajador jubilado en relación con el número de horas de su jornada laboral. Esto no solo no es así, sino que normalmente los salarios de los

trabajadores relevistas suelen ser más bajos que el de los jubilados parciales, ya que estos últimos poseen beneficios por antigüedad que incrementan su salario notablemente.

Esta modalidad de contrato está diseñada para favorecer la contratación de personas que están en paro o que tiene un contrato de duración determinada. De esta manera tanto la empresa como los trabajadores pueden beneficiarse, ya que las empresas contratan a un trabajador con un salario más bajo (por lo que reduce costes) y por otro lado hay una nueva alta en la Seguridad Social.

Inconvenientes del Contrato de Relevo

Hay que tener en cuenta que el objetivo principal del contrato de relevo es favorecer la contratación de personas que se encuentran en situación de desempleo o de precariedad laboral con contratos a tiempo parcial.

Decimos esto, porque hay mucha gente que cree que al jubilarse anticipadamente, la Seguridad Social pierde un cotizante de manera prematura, que accederá al sistema de pensiones y supondrá un gasto extra para las arcas del Estado.

Esto es así solo en parte, ya que con el contrato de relevo se asegura la contratación de una persona que se encontraba en situación de desempleo y que con el tiempo pasará a ser indefinida.