

## NOVEDADES EN LA JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

*Se ha aprobado el Real Decreto-ley 20/2018 medidas urgentes para favorecer la competitividad del sector industrial, que facilita la jubilación parcial con contrato de relevo en la industria manufacturera hasta 2023.*

En el BOE del día 8 de diciembre, se ha publicado el Real Decreto-Ley 20/20108 de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, con entrada en vigor el día 8 de diciembre de 2018, que afectan directamente al ámbito laboral, y en concreto, uno de los aspectos más inaplazables que afectan a la competitividad del sector industrial, y que era necesario abordar, es «la regulación del contrato de relevo para adaptarlo a la singularidad de la industria manufacturera».

### **El contrato de relevo**

Le recordamos que el contrato de relevo es aquel que suscribe una empresa con un trabajador en situación de desempleo o con un contrato de duración determinada para sustituir a otro que ha solicitado jubilarse de manera parcial.

Permite la jubilación parcial anticipada de un trabajador veterano en una empresa, que queda compensada por la entrada en ese puesto vacante de un desempleado o trabajador con contrato temporal en la empresa. El trabajador veterano reduce su jornada, sigue cobrando su salario por la jornada que continúa empleado y percibe la pensión de jubilación por el resto. Además, no asume ninguna disminución en su pensión por el hecho de percibirla de manera anticipada.

Por otro lado, el trabajador más joven accede a un puesto de trabajo con un contrato con cierta estabilidad y adquiere el conocimiento de la persona que va a abandonar su puesto. Para las empresas supone un ahorro en costes de salarios y, además, facilita el aprendizaje de las nuevas incorporaciones.

### **La jubilación parcial con contrato de relevo será posible hasta el 31 de diciembre de 2022**

De entre las medidas que incorpora esta norma destaca la que prorroga hasta el 1 de enero de 2023 la aplicación de la normativa relativa a la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, dado que el 31 de diciembre de 2018 finaliza el plazo, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de ciertos requisitos.

**Atención.** 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, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023.

Los requisitos que para acceder al contrato de relevo que establece esta norma son los siguientes:

*A los trabajadores que accedan a la jubilación:*

- Los trabajadores que soliciten el acceso a la jubilación parcial deben realizar 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.
- Antigüedad en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, computándose la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Periodo de cotización de 33 años (25 para personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%) en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, computándose el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año, y sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.
- Reducción de la jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 67 %, o del 80 % para los casos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato indefinido. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable
- Existencia de 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 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

*A las empresas:*

- El porcentaje de trabajadores con contrato indefinido en el momento del hecho causante de la jubilación parcial ha de superar el 70 % del total de los trabajadores de su plantilla.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

**Csf Consulting**