

LO QUE DEBES SABER SOBRE EL "CONTRATO DE RELEVO"



El contrato de relevo viene regulado por la legislación laboral vigente que establece que **los trabajadores/as a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial**, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el apdo. 7. Art. 12 del ET y se reúnan una serie de requisitos.



Madrid

UGT

El trabajador/a que se jubila parcialmente debe estar **contratado a tiempo completo**. Debe **contratarse simultáneamente un relevista** con contrato de relevo y cubrirse con este trabajador/a al menos el tiempo de jornada que reduzca el que se jubila parcialmente.

El trabajador/a que se jubila parcialmente debe tener una edad mínima y un período de cotización mínimo. Para el **año 2018 debe tener 61 años y 6 meses con 34 años y 6 meses o más de cotización**.

Si en el momento de la jubilación parcial no alcanzara este período y solo tuviera **33 años de cotización, debería tener al menos 62 años de edad para poder jubilarse parcialmente**.

Los trabajadores/as a tiempo parcial ya tienen más fácil el acceso a su pensión de jubilación.

Se flexibiliza el requisito de años necesarios para acceder a la pensión contributiva de jubilación: el período mínimo de cotización se ajustará al coeficiente de parcialidad de su vida laboral.



El trabajador que se jubila parcialmente debe reducir su jornada de trabajo en un mínimo del **25% y un máximo del 50%**.

Podrá reducir su jornada el **75%** si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

La base de cotización del jubilado parcial para el año 2018, será el **75 %** de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

Por cada año transcurrido a partir del año 2018 se **incrementará un 5 por 100 más** hasta alcanzar el 100 por 100 en el año 2023.



Madrid

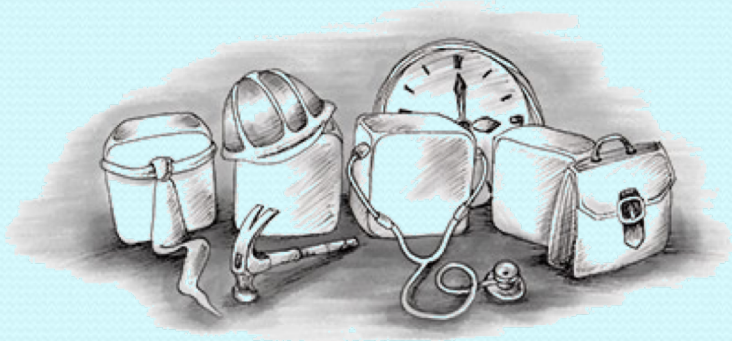
Tendrá que ocupar el mismo puesto que el del jubilado parcial, o al menos uno similar siempre que se encuadre dentro del mismo grupo profesional y que exista correspondencia en las bases de cotización de ambos.

No existe obligación de ofrecer las mismas condiciones salariales, por lo que se puede ofrecer un sueldo inferior siempre dentro de los márgenes legales o los establecidos por el convenio.

Se pueden obviar los complementos salariales de índole personal, pero no aquellos que sean propios del puesto.

La duración de la jornada laboral tendrá que ser como mínimo, igual a la que ha quedado ociosa, aunque puede llegar a ofrecerse un contrato a tiempo completo.

CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJADOR RELEVISTA



DURACIÓN DEL CONTRATO DEL RELEVISTA



La duración del contrato de relevo **tendrá que ser indefinida** o, como mínimo, igual al tiempo que falte el trabajador/a sustituido. El contrato del relevista **se extinguirá** al cumplir el trabajador/a sustituido la edad para jubilarse.

Si el contrato fuese un **contrato temporal**, tendrá **derecho a recibir una indemnización** en función de la fecha de formalización del contrato.

La empresa tiene obligación de **sustituir al trabajador/a relevista** en caso de que, por cualquier causa este abandone la empresa en un **plazo de 15 días naturales**.

Si el trabajador/a **jubilado** parcialmente **fuera despedido improcedentemente** antes de cumplir la edad de jubilación, la empresa está obligada a **ofrecer al relevista la ampliación de la jornada** o contratar a otra persona. Los contratos de relevo que se **transforman en indefinidos** con una jornada igual o superior a la del contrato de relevo, la empresa tendrá derecho a una **bonificación de 500 € al año para hombres y 700 € para mujeres durante un período de 3 años**.

ANTE LA DUDA SIEMPRE UGT

91 589 75 34
ugt@madrid.ugt.org



Madrid