

Novedades en la jubilación parcial con contrato de relevo



En el BOE del día 8 de diciembre, se ha publicado el **Real Decreto-Ley 20/2018 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

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