



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

La Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, solicita un informe jurídico relativo a cuáles son las notas definitorias del contrato de relevo.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ expone:

*"Se plantea al servicio de Asesoramiento a Entidades Locales de la Excma. Diputación de Cáceres la siguiente cuestión en materia de Personal:*

*La ley contempla los Contratos de Relevo en la Administración Pública, que permiten a un trabajador acceder a la jubilación parcial, mientras que la empresa contrata a otro trabajador para cubrir la parte de jornada que el primero reduce.*

*Ante la previsión de solicitudes referente a contratos de relevo, solicitamos del Servicio de Asesoramiento a Municipios de la Excma. Diputación de Cáceres la emisión de un informe referente a toda casuística que se pueda dar en torno a la figura del contrato de relevo: requisitos, costes, reducción de jornada...*

*Lo manda y firma la Alcaldía de el Excmo. Ayuntamiento de \_\_\_\_\_.*

*Fdo. : \_\_\_\_\_*

*LA ALCALDESA"*

### **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**



**PRIMERA:** A diferencia de lo que ocurre con el personal funcionario, en el caso del personal laboral sí existe la posibilidad de la jubilación parcial, que podrá estar vinculada o no, a un contrato de relevo, que es aquel contrato mediante el cual se facilita la jubilación parcial de un trabajador, existiendo una persona relevada (o jubilada parcialmente) y un relevista, con quien se suscribe el contrato de relevo.

El régimen jurídico del contrato de relevo y la jubilación parcial aparece regulado en el artículo 12, apartados 6º y 7º del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET/15), así como en el artículo 215 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con el ayuntamiento una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley general de la seguridad social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto



de jubilación parcial, y la relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El trabajador con el que se celebra el contrato de relevo debe estar “*en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada*” (según dispone el art. 12.7.a ET/15).

En todo caso, el contrato de relevo debe extinguirse con la jubilación total del relevado o “*en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado*” (art. 12.7.b ET/15).

**SEGUNDA:** En cuanto a la posible casuística del contrato de relevo en el ámbito de las Administraciones Públicas deberá tenerse en cuenta que el trabajador relevista deberá ser seleccionado en pruebas selectivas realizadas en ejecución de la correspondiente Oferta de Empleo Público (OEP), por un procedimiento selectivo sujeto a lo establecido en los artículos 55 y siguientes del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

De esta forma, la selección del relevista deberá efectuarse mediante procedimientos ágiles que respeten en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Dicha selección del relevista se deberá realizar mediante bolsa de trabajo existente, o bien mediante una de nueva creación.

Asimismo, no es necesario que los puestos sean idénticos, siendo perfectamente posible que el relevista desempeñe una categoría y/o funciones diferentes.

En otro orden de cosas, el trabajador relevado o jubilado “*cotizará por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a*



*jornada completa*”, si bien esto se aplica de forma gradual según la Disp. Trans. 10<sup>a</sup> TRLGSS: en 2019, el 80%, aumentando un 5% cada año hasta llegar al 100% en 2023.

Y en cuanto a la base de cotización del relevista, se debe asegurar “*que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial*” (art. 215.2.e TRLGSS).

Esto seguramente conducirá a tener una base de cotización superior a la que correspondería de acuerdo con su retribución, siendo esto legal, si bien la Inspección de Trabajo está sugiriendo la adecuación de ambas magnitudes (base y retribución), lo que puede llevar a que el relevista tenga una jornada superior (con una retribución superior) para adecuar ambas.

En cuanto a la jornada del contrato de relevo, deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido, hasta llegar a la jornada completa, y su duración será, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso, que será lo habitual.

Si se produjera la contingencia de que el relevista cesara voluntariamente (o forzosamente, durante el período de prueba o luego por despido procedente) antes de la fecha indicada, “*el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante*”, acudiendo a la bolsa vigente en ese momento. Así pues, si cesara el relevista, deberá suscribirse un nuevo contrato de relevo por la duración que falte, que será la fecha de la jubilación total del relevado o, como máximo, el 31 de diciembre de ese año.



Por último, ha de quedar claro que, en todo caso, el contrato de relevo debe extinguirse con la jubilación total del relevado, pero no por amortizaciones o desarrollos de ofertas de empleo público (OEP), dada la estrecha vinculación entre el contrato de relevo y la situación del trabajador que se jubila parcialmente.

Es decir, la plaza susceptible de convocarse será la ocupada por el personal laboral que accede a la jubilación parcial, una vez jubilado, no siendo posible vincular una oferta de empleo a un contrato de relevo. De esta forma, vistos los anteriores antecedentes de hecho, así como la exposición jurídica aquí enumerada, pueden formularse las siguientes,

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El régimen jurídico del contrato de relevo y la jubilación parcial se encuentra regulado en el artículo 12.6º y 7º del ET/15, y en el artículo 215 TRLGSS. El contrato de relevo debe suscribirse con un trabajador en situación de desempleo o con un contrato de duración determinada en el ayuntamiento. Su selección debe realizarse respetando los principios constitucionales de acceso, mediante bolsa.

**SEGUNDA:** Su jornada será, como mínimo, para cubrir la reducción que tenga el jubilado parcial, pero puede ser superior.

**TERCERA:** La base de cotización del relevista no podrá ser inferior a un 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

**CUARTA:** Si cesara el relevista, deberá suscribirse un nuevo contrato de relevo por la duración que falte, que será la fecha de la jubilación total del relevado o, como máximo, el 31 de diciembre de ese año.