



# *Jubilación Parcial con contrato de relevo: cambios a partir del 1 de abril*

**JUBILACIÓN PARCIAL**

**CONTRATO DE RELEVO**

**USO**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

*El RD-Ley 11/2024 de 23 de diciembre, convalidado por el Congreso el pasado 22 de enero, introduce una serie de modificaciones en la jubilación parcial con contrato de relevo. USO te resume todos los cambios que comenzarán a aplicarse a partir del 1 de abril.*

## **Jubilación parcial con contrato de relevo**

Hasta la fecha, podían acogerse a esta modalidad de jubilación personas trabajadoras con 62 años y 8 meses, si tenían 36 años y 3 meses cotizados o más, y personas trabajadoras con 64 años y 4 meses, si tenían 33 años o más cotizados.

A partir del 1 de abril se retrasa la edad de acceso a la jubilación parcial y aumentan también los años de cotización para acceder a la misma.

Así, para 2025 será:

- 63 años y 8 meses. Para aquellas personas que tengan cotizados menos de 38 años y 3 meses y más de 33 años.

- 62 años, en el caso de tener cotizados de 38 años y 3 meses o más.

Lo que hace esta norma es pasar de adelantar 4 años la edad de jubilación con la modalidad parcial con contrato de relevo, a adelantar solo 3 años.

En el caso de personas trabajadoras con una discapacidad superior al 33%, podrán acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo con 25 años cotizados.

## **¿Qué requisitos se deben cumplir además?**

- Haber trabajado durante un mínimo de seis años en la empresa de forma continuada.



- Firma de un contrato de relevo de carácter indefinido y a tiempo completo.
- Mantenimiento de los contratos de relevo, mínimo, dos años tras la extinción de la jubilación parcial.
- En el caso de extinción del contrato de relevo antes de la fecha en la que la persona con jubilación parcial pase a jubilación plena, se debe hacer un nuevo contrato en las mismas condiciones que el anterior.
- Reducción de jornada entre el 25% y el 75%. En el caso de acceso a la jubilación parcial en más de 2 años respecto a la edad ordinaria de jubilación, ese primer año se podrá fijar una reducción entre el 20% y el 33%.

### Una reforma que perjudica a los trabajadores

Desde USO creemos que esta reforma perjudica a miles de personas trabajadoras ya que supone un agravio comparativo para aquellas personas que en marzo tienen unas condiciones y en abril, otras. No entendemos el porqué de la entrada en vigor en abril. Este 2025 vamos a encontrar a personas trabajadoras que, en función de su fecha de nacimiento, puedan acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo a los 62 años y 8 meses o a los 63 años y 8 meses.

Este retraso en la edad de acceso así como aumento de los años de cotización va a provocar que muchas personas trabajadoras se queden fuera. Esto supone un duro varapalo en algunos sectores como el educativo, social, pero también en otros como el industrial, el comercial o el del ocio educativo. En estos, el coste

de contratar a un relevista a jornada completa será un freno real a la aplicación de la jubilación parcial.

La imposición de la jornada completa para el relevista, sin que exista margen de adaptación ni medidas compensatorias, desincentivará claramente que las empresas se acojan a esta modalidad.

### Se necesitan mecanismos de apoyo

USO considera que esta medida debería acompañarse de mecanismos de apoyo por parte de la Administración pública. Por ejemplo:

- Bonificaciones en las cotizaciones sociales.
- Incentivos fiscales para las pequeñas y medianas empresas.
- Subvenciones específicas para contratos de relevo, o dotaciones económicas adicionales que permitan absorber el sobre coste que supone esta nueva exigencia.

### Malas noticias para el sector educativo

En el caso del sector educativo, sin embargo, el problema no es tanto la falta de cotización -pues en muchos casos se trata de trayectorias largas- sino precisamente la obligatoriedad de asumir un coste que muchos centros, especialmente los concertados, no pueden afrontar sin ayudas específicas.

Para garantizar la viabilidad de la jubilación parcial en este ámbito, es imprescindible que la administración educativa dote a los centros de plantilla suficiente, con horas a pago delegado adicionales, que permitan cubrir la contratación del relevista a jornada completa, tal como exige la normativa estatal.

Sin esa dotación, los centros concertados se verán obligados a renunciar a esta modalidad de jubilación, dificultando la renovación generacional y penalizando al profesorado que ha dedicado décadas a la docencia.

Con esta medida, desde USO pensamos que también se está dejando de apostar por los contratos de relevo y ello trae aparejado también una oportunidad única para que los y las jóvenes se incorporen al mercado laboral, en unas condiciones dignas. Muchos de esos contratos de relevo son firmados por jóvenes que, una vez más, son los grandes olvidados y perjudicados en materia de empleo y seguridad social.