



# CONTRATO RELEVO Y JUBILACION PARCIAL



**esk**

## ESK ARABA

Beethoven 10 behea  
01012 Gasteiz  
945 214 888  
araba@esk.eus

## ESK BIZKAIA

Gral. Concha 12, 1  
48008 Bilbo  
944 101 425  
bizkaia@esk.eus

## ESK GIPUZKOA

Zorroaga etorbidea 17 behea  
20011 Donostia  
943 456 911  
gipuzkoa@esk.eus

## ESK NAFARROA

Artekale 10  
20570 Bergara  
943 761 365  
bergara@esk.eus

Emiliana Zubeldia 5 behea  
31014 Iruñea  
948 224 124  
nafarroa@esk.eus

[www.esk.eus](http://www.esk.eus)

 **ESKsindikatura**

# CONTRATO RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

En el 2011, el Gobierno de Rodríguez Zapatero pactó una reforma de las pensiones con los sindicatos UGT y CCOO. Esta reforma de las pensiones, siguiendo los dictámenes de la Troika, va a provocar que la edad de jubilación se retrase dos años y que necesitemos más años cotizados para tener derecho al 100% de la pensión.

Lo mismo pasaba con la jubilación parcial/contrato relevo. Sin embargo, en esa reforma se abrió una pequeña ventana que permitía que las personas nacidas antes del 31/12/1957 pudieran acogerse a la legislación anterior en determinados supuestos (entre ellos la jubilación parcial con contrato relevo). Para abrir esta ventana fue necesario registrar un acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa en la Seguridad Social antes del 15 de abril de 2013.

A partir del año que viene se aplicará de manera única la nueva legislación. Una nueva legislación que endurecerá los requisitos para poder acceder al 100% de la cuantía.

## ¿Qué requisitos son necesarios para acceder a la jubilación parcial?

	Legislación anterior	Legislación vigente (*)
<b>Edad</b>	61 años	63 años
<b>Años cotizados</b>	30 años	36 años y 6 meses
<b>Antigüedad en la empresa</b>	6 años	6 años
<b>Tipo de jornada</b>	Jornada completa o contratos a tiempo parcial cuyas jornadas en su conjunto equivalgan los de un trabajador a tiempo completo comparable.	Jornada completa o contratos a tiempo parcial cuyas jornadas en su conjunto equivalgan los de un trabajador a tiempo completo comparable.

(\*) El paso a la nueva legislación se hará de manera gradual hasta su aplicación plena en el año 2027.

Año	Edad	Tiempo cotizado exigido
<b>2018</b>	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más
<b>2019</b>	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más
<b>2020</b>	61 y 10 meses	35 años o más
<b>2021</b>	62 años	35 años y 3 meses o más
<b>2022</b>	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más
<b>2023</b>	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más
<b>2024</b>	62 y 6 meses	36 años o más
<b>2025</b>	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más
<b>2026</b>	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más
<b>2027 y siguientes</b>	63 años	36 años y 6 meses

## ¿Cuáles son los porcentajes de jubilación parcial a los que me puedo acoger?

También aquí hay un endurecimiento de las condiciones, quedando la comparativa como sigue.

	Legislación anterior	Legislación vigente
Si el contrato relevo era indefinido	Una jubilación parcial del 85%	Una jubilación parcial del 75%
Si el contrato relevo tiene una referencia temporal hasta la jubilación total	Una jubilación parcial del 75%	Una jubilación parcial del 50%

## Y no todo queda ahí

El contrato relevo es un derecho, pero no supone una obligación para la empresa (a no ser que venga recogida en convenio) y la reforma conlleva, igualmente, un encarecimiento de los pagos a la Seguridad Social a las empresas.

Esto supondrá que después de la carrera de obstáculos que supone el endurecimiento de los requisitos, los y las pocas que puedan acceder a la jubilación parcial se encontrarán con un último, que será la cada vez más reacia actitud de la empresa para la firma de contratos relevos.

# TXANDA-KONTRATUA ETA ERRETIRO PARTZIALA

2011an, Rodríguez Zapateroaren Gobernuak pentsioen erreforma bat itaundu zuen UGT eta CCOO sindikatuekin. Troikaren irizpenaren baitako pentsioen erreforma honek erretiro-adina bi urtez luzatzea ekarriko du alde batetik, eta bestaldetik, urte gehiago kotizatuta behar izatea pentsioen %100a kobratzeko.

Beste horrenbeste gertatzen zen erretiro partzial/ txanda-kontratuarekin. Hala ere, erreforma horretan leiho txiki bat ireki zen 1957ko abenduak 31a baino lehenago jaio zirentzat; hauek hainbat kasutan aurreko legeriari hel zekizkiokeen, besteak beste erretiro partzialeko kasuetan txanda-kontratuarekin. Leiho hori ireki ahal izateko enpresa eta Enpresa Batzordearen arteko akordio bat itaundu behar zen Gizarte Segurantzzen 2013ko apirilak 15a baino lehen.

Datorren urtetik aurrera legeri berria ezarriko da, guztizkoaren % 100a kontratu ahal izateko baldintzak gogortuko duen legeri berria.

	Aurreko legeria	Indarrean den legeria (*)
<b>Adina</b>	61 urte	63 urte
<b>Kotizatutako urteak</b>	30 urte	36 urte eta 6 hilabete
<b>Antzintasuna enpresan</b>	6 urte	6 urte
<b>Lanaldi mota</b>	Lanaldi osoa edo aldi baterako kontratuak, zeinen lanaldiak, oro har, lanaldi osoko langile baten berekoak diren.	Lanaldi osoa edo aldi baterako kontratuak, zeinen lanaldiak, oro har, lanaldi osoko langile baten berekoak diren.

(\*) Legedi berrira pasatzea pixkanaka-pixkanaka egingo da erabateko ezarpena arte 2027an.

Urtea	Adina	Kotizatuta izan behar den denbora
<b>2018</b>	61 eta 6 hilabete	34 urte eta 6 hilabete edo gehiago
<b>2019</b>	61 eta 8 hilabete	34 urte eta 9 hilabete edo gehiago
<b>2020</b>	61 eta 10 hilabete	35 urte edo gehiago
<b>2021</b>	62 urte	35 urte eta 3 hilabete edo gehiago
<b>2022</b>	62 eta 2 hilabete	35 urte eta 6 hilabete edo gehiago
<b>2023</b>	62 eta 4 hilabete	35 urte eta 9 hilabete edo gehiago
<b>2024</b>	62 eta 6 hilabete	36 años edo gehiago
<b>2025</b>	62 eta 8 hilabete	36 urte eta 3 hilabete edo gehiago
<b>2026</b>	62 eta 10 hilabete	36 urte eta 3 hilabete edo gehiago
<b>2027 eta ondorengoak</b>	63 urte	36 urte eta 6 hilabete

## Erretiro partzialeko zein portzentajeri hel nahioko?

Hemen ere baldintzen gogortze bat eman da, aldaketa honela geratu delarik.

	Aurreko legeria	Indarrean den legeria
Mugarik gabeko txanda-kontratuarekin	% 85eko erretiro partziala	% 75eko erretiro partziala
Txanda-kontratuak erabateko erretiro arteko denbora-erreferentzia badu	% 75eko erretiro partziala	% 50eko erretiro partziala

## Dena ez da hemen amaitzen

Txanda-kontratu eskubide bat da, baina ez da obligazio bat enpresarentzat (ez bada hitzarmenean jasotzen bederen) eta erreformak Gizarte Segurantzarekiko ordainketen garestitze bat dakarkie enpresei.

Baldintzen gogortzearen ostean, erretiro partzialera hel daitezkenek azken oztopo batekin egingo dute topo, enpresaren jarrera uzkurra txanda-kontratuak sinatzeko.