

**Observatorio Industrial del
Sector de Fabricantes de Automóviles y Camiones**

**EL CONTRATO DE RELEVO
EN EL SECTOR DE AUTOMOCIÓN**



INDICE

INDICE	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE CONTRATO DE RELEVO	4
2.1. Regulación inicial	4
2.2. Reforma de 1998	5
2.3. Modificación de 2001	6
2.4. Incentivos a la contratación	7
3. DESCRIPCIÓN DEL ACTUAL CONTRATO DE RELEVO	8
4. DATOS CUANTITATIVOS DEL CONTRATO DE RELEVO	12
4.1. Datos generales.....	12
4.2. Datos del sector de automoción.....	13
5. ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS DEL CONTRATO DE RELEVO	15
5.1. Modificaciones relativas a la jubilación parcial	16
5.2. Modificaciones relativas al contrato de relevo	17
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	18
6.1. Conclusiones.....	18
6.2. Recomendaciones	18
7. ANEXO: Texto de la Ley 40/2007 relativo a la Jubilación Parcial y el Contrato de Relevo.....	19

1. INTRODUCCIÓN

En un país como España en el que la tasa de paro se sitúa desde hace muchas décadas por encima de la media de la Unión Europea, la regulación de medidas tendentes a fomentar el empleo ha sido una constante en nuestro ordenamiento jurídico, medidas que han tenido una aplicación y un éxito desigual.

El Contrato de Relevo es una de estas medidas, nacida en la década de los ochenta, en plena crisis económica y con unas tasas de desempleo de dos dígitos. El principio inspirador de esta medida era el fomento del empleo mediante el reparto del mismo, de forma que un trabajador en edad cercana a la jubilación reducía su jornada laboral y accedía a la jubilación parcial, mientras que, simultáneamente, se contrataba a un trabajador para cubrir dicha reducción de la jornada.

Esta figura contractual, junto a los beneficios derivados del propio crecimiento del empleo, contribuye a solucionar otro problema del mercado laboral español que, especialmente en algunos sectores, empieza a preocupar seriamente como es el envejecimiento de las plantillas, dado que en un horizonte de pocos años una buena parte de los trabajadores actuales se habrán jubilado, con la pérdida de experiencia y know-how que ello puede llevar implícito.

En los primeros años de implantación del contrato de relevo su utilización fue escasa, lo que llevó a sucesivas reformas para tratar de facilitar su uso, así como para adaptarla a la regulación sobre jubilación y a que se le aplicarían las ayudas de fomento de empleo aprobadas en cada momento.

Actualmente estamos ante una nueva reforma, cuya motivación, como veremos más adelante, no es tanto fomentar su uso como corregir ciertas desviaciones detectadas en su utilización que, en los últimos años, sí ha experimentado un crecimiento importante y evitar desigualdades en el acceso a una jubilación anticipada.

Con este informe se pretende analizar la figura del Contrato de Relevo y su utilización en el sector de automoción, al ser éste un sector idóneo para la aplicación de esta modalidad contractual, en la medida en que está compuesto por grandes empresas con una buena regulación de las relaciones laborales mediante convenio colectivo.

Para ello, el trabajo se ha estructurado en cinco capítulos en los que se abordan, en primer lugar la evolución de la legislación sobre el contrato de relevo, pasando revista a la regulación del mencionado contrato y las sucesivas modificaciones experimentadas a lo largo del tiempo. En segundo término, se describe la normativa actualmente en vigor, con las recientes modificaciones incorporadas en diciembre de 2007.

Asimismo, se han incorporado las cifras disponibles sobre la formalización de contratos de relevo, tanto de la información facilitada por el Servicio Público Estatal de Empleo (Inem), como por Anfac. Dado que las cifras específicas para el sector de fabricantes de automóviles y camiones son escasas, se ha optado por complementarlas con datos más generales, referidos a sectores más amplios con el fin de disponer de una perspectiva más global sobre la utilización de este contrato.

Con esta información, se realiza un análisis de los cambios legislativos en los que se valora la regulación actual de los contratos de relevo, incidiendo especialmente en las modificaciones introducidas recientemente.



Por ultimo, se han extraído una serie de conclusiones que sirven de base a las recomendaciones propuestas.

2. EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE CONTRATO DE RELEVO

La figura del Contrato de Relevo aparece en el ordenamiento jurídico español en la década de los ochenta como instrumento de fomento del empleo mediante el reparto del trabajo y desde entonces su regulación ha sido modificada en tres ocasiones.

2.1. Regulación inicial

La Ley 32/1984, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, establecía el Contrato de Relevo como una modalidad de trabajo a tiempo parcial, recogida en el artículo 12 de dicho Estatuto, aparejada a un contrato a tiempo parcial suscrito por un trabajador cuya edad se hallara próxima a la jubilación ordinaria.

Así, un trabajador que reuniera las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, excepto la edad, podía concertar con su empresa un contrato a tiempo parcial con una disminución de la jornada de trabajo y del salario del 50%. La edad del trabajador que opta a la jubilación parcial habría de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida para la jubilación completa. Dicho contrato a tiempo parcial sería compatible con el cobro de la parte correspondiente de la pensión y la relación laboral se extinguiría al cumplir la edad de jubilación.

Simultáneamente, la empresa concertaría un contrato de trabajo con un trabajador desempleado, quedando obligada la empresa a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación.

En relación con el trabajo a tiempo parcial, la mencionada Ley introducía otra modificación importante como era la eliminación de las limitaciones existentes de la contratación a tiempo parcial, dirigida hasta entonces a determinados colectivos, como los perceptores de la prestación de desempleo; los que hubieran agotado la percepción de la misma continuando parados; los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo; y los jóvenes menores de 25 años.

El Real Decreto 1991/1984 vino a desarrollar la regulación del contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial. En cuanto al contrato de relevo concretaba la vinculación entre éste y el contrato a tiempo parcial suscrito por el trabajador que accede a la jubilación parcial al que sustituye, estableciendo también una serie de peculiaridades respecto al régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, como son las siguientes:

- Su formalización en un modelo oficial específico.
- Una duración igual al tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general en el régimen correspondiente de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria.
- Una jornada equivalente, al menos, a la reducción producida en la jornada del trabajador sustituido.

- Su extinción al cumplir el trabajador sustituido la edad para acceder a la jubilación ordinaria.

Por otra parte, preveía la obligación del empresario de sustituir al trabajador con contrato de relevo si se produjese su cese durante la vigencia del contrato, así como de ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo o contratar otro trabajador desempleado si el trabajador jubilado parcial fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación ordinaria.

El incumplimiento de las obligaciones anteriores suponía que el empresario debía abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

2.2. Reforma de 1998

Las primeras modificaciones en la regulación del contrato de relevo y del correspondiente contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente se producen fruto del diálogo social que, en 1998, concluyó un Acuerdo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad, cuyo contenido se incorporó al Real Decreto Ley 15/1998 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Las reformas introducidas mediante esta Ley afectaban tanto al contrato a tiempo parcial suscrito por el trabajador que se acoge a la jubilación parcial como al propio contrato de relevo.

Las modificaciones incorporadas respecto al contrato a tiempo parcial se refieren básicamente al porcentaje de reducción de jornada y la edad del trabajador relevado, permaneciendo sin alteración el resto de elementos contemplados en su regulación, establecidas en los siguientes términos:

- La reducción de la jornada de trabajo y el salario podrá oscilar entre un mínimo de 30% y un máximo del 77%, frente al 50% establecido en la normativa anterior.
- La edad del trabajador habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida para acceder a la jubilación total, frente a los tres años contemplados anteriormente.

Al igual que antes, la empresa deberá celebrar simultáneamente el contrato de relevo, modificado en los siguientes aspectos:

- La jornada laboral podrá ser a jornada completa, posibilidad no contemplada anteriormente, o a tiempo parcial, siendo como mínimo igual a la reducción acordada con el trabajador sustituido.
- Se introducen expresamente dos nuevas cuestiones no reguladas anteriormente que hacen referencia al horario y al puesto de trabajo del trabajador relevista.

Así, el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él

En cuanto al puesto de trabajo, podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Por último, se menciona la posibilidad de establecer medidas en la negociación colectiva para impulsar la celebración de contratos de relevo.

2.3. Modificación de 2001

La Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, introduce nuevas modificaciones que se centran en los siguientes aspectos:

- Contrato a tiempo parcial suscrito por el trabajador relevado:
 - La reducción de la jornada de trabajo y el salario podrá oscilar entre un mínimo de 25% y un máximo del 85%, frente al 30–77% establecido en 1998.
 - Se incorpora la posibilidad de que el trabajador acceda a la jubilación parcial habiendo cumplido ya la edad de jubilación. Cuando no sea así, se mantiene la diferencia, como máximo, de cinco años.
 - Derivada de la modificación anterior, la extinción de la relación laboral se haría efectiva al producirse la jubilación total del trabajador y no exclusivamente al cumplir la edad de jubilación.
- Contrato de relevo:
 - Además de poder suscribirse por un trabajador en situación de desempleo, lo podrán hacer también aquéllos que tuviesen concertado con la empresa un contrato de duración determinada, posibilidad no prevista anteriormente, y que desvincula este contrato del fomento del empleo.
 - Se contempla la posibilidad que la duración del contrato sea indefinida o, como antes, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Si al cumplir dicha edad el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada podrá prorrogarse por períodos anuales, extinguiéndose al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Si el trabajador jubilado parcialmente hubiese cumplido la edad de jubilación, el correspondiente contrato de relevo podrá realizarse con duración indefinida o anual, prorrogándose automáticamente por períodos anuales.
 - Se elimina la distinción establecida para el personal directivo en cuanto al puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista.

Por otra parte, esta misma Ley modificaba el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, contemplando el derecho de los trabajadores con contrato de relevo a percibir a la finalización del contrato una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, si el contrato se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001.

Las reformas introducidas en el contrato de relevo y la jubilación parcial llevaron a la modificación de la Ley General de la Seguridad Social, realizada por la Ley 24/2001, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, así como a la

aprobación del Real Decreto 1131/2002, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, en el cual se recogen disposiciones sobre las obligaciones de las empresas para el mantenimiento de los contratos de relevo y jubilación, en unos términos similares a los previstos en 1984.

De este modo, si durante la vigencia del contrato de relevo, se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo por otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Asimismo, si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha ampliación, deberá contratar a otro trabajador en quien concurren las circunstancias mencionadas. En el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

Las nuevas contrataciones deberán hacerse en la modalidad de contrato de relevo, tanto si se trata de sustituir al relevista como si se trata de sustituir al trabajador que había reducido parcialmente su jornada de trabajo, debiendo concertarse en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese o, en su caso, la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido. La jornada pactada en los nuevos contratos será, como mínimo, igual a la que realizaba, en el momento de producirse la extinción, el trabajador cuyo contrato se ha extinguido.

En el supuesto de incumplimiento de estas obligaciones, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

2.4. Incentivos a la contratación

En diciembre de 2006, la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, introdujo una serie de incentivos a la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en fijos aplicables al contrato de relevo.

En este sentido, la transformación en indefinidos, cualquiera que sea las fechas de celebración y de transformación, se beneficiará de una bonificación mensual de la cuota empresarial de la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, de 41,67 Euros/mes por trabajador contratado (500 Euros/año) durante cuatro años.

Cuando el contrato de relevo sea a tiempo parcial las bonificaciones se aplicarán en las siguientes proporciones:

- 100% cuando la jornada laboral sea superior o igual a las tres cuartas partes de la jornada habitual a tiempo completo.
- 75% cuando la jornada laboral sea superior o igual a la mitad de la jornada e inferior o igual a las tres cuartas partes.
- 50% cuando la jornada laboral sea superior o igual a la cuarta parte de la jornada e inferior o igual a la mitad.
- 25% cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada laboral.

3. DESCRIPCIÓN DEL ACTUAL CONTRATO DE RELEVO

La actual regulación del contrato de relevo se contempla en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social, la cual recoge aquellas modificaciones de normas con rango de Ley derivadas del Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social alcanzado en mayo de 2006 entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales en el marco del diálogo social previsto en la Declaración para el Diálogo Social suscrito en 2004.

De acuerdo con esta Ley el acceso de un trabajador a la jubilación parcial está necesariamente ligado con el acuerdo con su empresa sobre reducción de jornada y de salario y la concertación, simultáneamente, de un contrato de relevo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador jubilado parcialmente.

Los términos de la jubilación parcial están establecidos en el artículo 166-2 de la Ley General de la Seguridad Social modificado también por la Ley 40/2007. Así, los trabajadores que accedan a la jubilación parcial habrán de reunir los siguientes requisitos:

- Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si tenían la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

La aplicación de estos nuevos requisitos se realizará de forma gradual, de acuerdo con lo previsto en una Disposición Transitoria de la Ley General de la Seguridad Social que establece los siguientes plazos en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social:

- Edad del trabajador relevado:
 - Durante el primer año (2008), 60 años.
 - Durante el segundo año (2009), 60 años y 2 meses.
 - Durante el tercer año (2010), 60 años y 4 meses.
 - Durante el cuarto año (2011), 60 años y 6 meses.
 - Durante el quinto año (2012), 60 años y 8 meses.
 - Durante el sexto año (2013), 60 años y 10 meses.
 - A partir del séptimo año (2014), 61 años.

No obstante si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad.

- Antigüedad en la empresa:
 - Durante el primer año (2008), 2 años.



- Durante el segundo año (2009), 3 años.
- Durante el tercer año (2010), 4 años.
- Durante el cuarto año (2011), 5 años.
- A partir del quinto año (2012), 6 años.
- Período de cotización:
 - Durante el primer año (2008), 18 años.
 - Durante el segundo año (2009), 21 años.
 - Durante el tercer año (2010), 24 años.
 - Durante el cuarto año (2011), 27 años.
 - A partir del quinto año (2012), 30 años.

Asimismo, el régimen jurídico de la jubilación parcial vigente hasta la fecha de entrada en vigor de la Ley 40/2007 podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por compromisos adoptados con anterioridad mediante Convenios y acuerdos colectivos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

Por otra parte, la reducción de la jornada de trabajo y el salario podrá oscilar entre un mínimo de 25% y un máximo del 75%. Para poder alcanzar el 85%, previsto en la regulación anterior, es preciso que el correspondiente contrato de relevo se concierte a jornada completa y duración indefinida y que el trabajador relevado acredite en el momento del hecho causante seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, calculados de la forma mencionada anteriormente.

Por último, la extinción de la relación laboral se haría efectiva al producirse la jubilación total.

Por lo que hace al Contrato de relevo, la regulación vigente se establece en los siguientes términos:

- Condiciones del trabajador: Se mantiene la posibilidad de celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o con aquéllos que tuviesen concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Duración: Se mantienen las posibilidades de que el contrato tenga una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Señalar que en las disposiciones anteriores no se mencionaba específicamente una edad sino que se refería a “alcanzar la edad de jubilación”.

Si al cumplir dicha edad el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Si el trabajador jubilado parcialmente hubiese cumplido los sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa podrá ser de duración indefinida o anual, prorrogándose automáticamente, en este caso, por períodos anuales, extinguiéndose de la forma señalada en el párrafo anterior.

Necesariamente tendrá una duración indefinida en el supuesto ya mencionado de poder alcanzar una reducción de jornada y salario del 85%.

- Jornada: Se mantiene la posibilidad de que el contrato se celebre a jornada completa o a tiempo parcial, debiendo ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido.
- Horario: No se ha modificado respecto a la regulación anterior, pudiendo completar el horario del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- Puesto de trabajo: Se mantienen las previsiones anteriores en el sentido de que el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, se introducen especificaciones concretas para el supuesto en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo del relevista no pueda ser el mismo o uno similar, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.

Esta correspondencia, fijada en la Ley General de la Seguridad Social, se concreta de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Asimismo, se prevé que reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

- Negociación Colectiva: Se mantiene la posibilidad expresa de establecer en la negociación colectiva medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

A modo de resumen, se recogen en el cuadro siguiente los elementos más relevantes del Contrato de relevo.

CONCEPTO	REGULACIÓN
Concepto	Es el suscrito con un trabajador inscrito como desempleado o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.
Formalización	Siempre por escrito en modelo oficial. Constará el nombre, edad y circunstancias profesionales del sustituido y características del puesto a desempeñar.
Duración	Indefinida o igual, como mínimo, al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años
Jornada	Jornada completa o a Tiempo parcial, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido
Horario	Completa el horario del trabajador sustituido o se simultanea con él.
Puesto de Trabajo	El mismo del trabajador sustituido o uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando por los requisitos exigidos no pueda ser el mismo, uno cuya base de cotización no sea inferior al 65% de la que le corresponde al trabajador relevado..
Extinción	Cuando el trabajador sustituido cumpla los 65 años Cuando el trabajador sustituido acceda a la jubilación total. Indemnización de 8 días/año.
Incentivos	Transformación en fijo: Bonificación cuota empresarial SS de 500 €/año, durante 4 años. Contrato a tiempo parcial: Aplicación de porcentajes sobre la bonificación en función de la jornada realizada.
Negociación Colectiva	Se podrán introducir en los convenios medidas para impulsar su celebración
Obligaciones de la empresa	Si durante la vigencia se produce el cese del trabajador contratado, deberá sustituirlo por otro desempleado en 15 días. Si el trabajador relevado fuera despedido improcedentemente y no se procediera a su readmisión, deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del relevista. En caso de incumplimiento, deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

4. DATOS CUANTITATIVOS DEL CONTRATO DE RELEVO

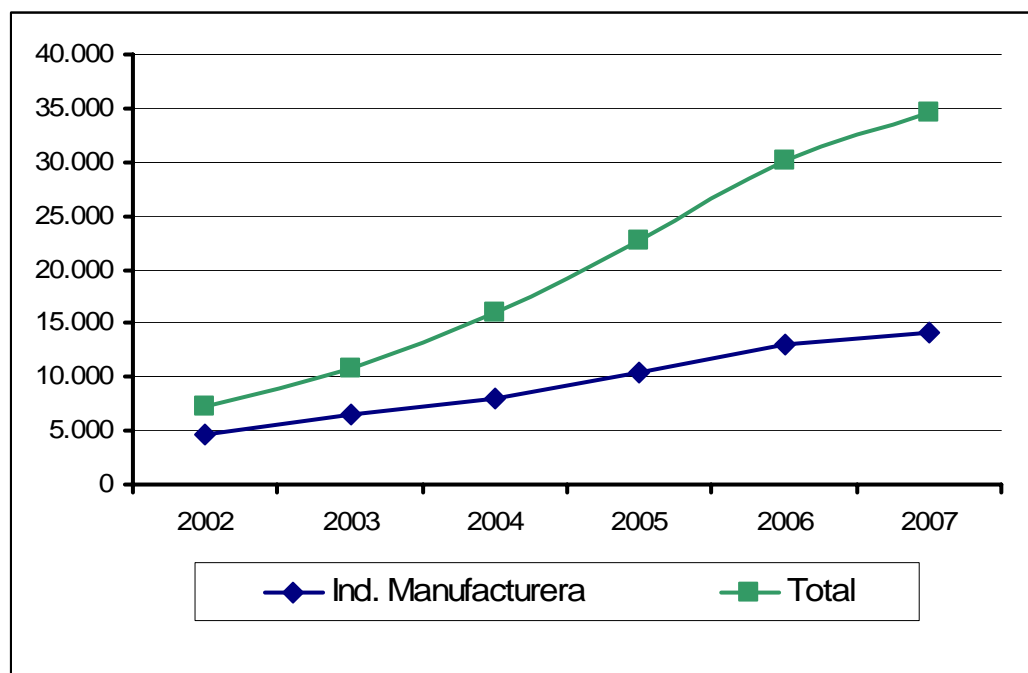
4.1. Datos generales

La estadística de contratos del INEM no facilita información sobre los Contratos de Relevo registrados con anterioridad a 2002. No obstante, la serie disponible para estos seis últimos años nos permite observar el importante crecimiento que ha experimentado esta modalidad de contrato en números absolutos en el conjunto de la economía, pasando de representar el 0,05 del total de los contratos en 2002 al 0,19 en 2007.

Lo mismo ocurre si consideramos los Contratos de Relevo suscritos en la Industria Manufacturera, cuyo crecimiento se ha producido tanto en términos absolutos como relativos sobre el total de contratos de este sector, pasando de representar el 0,35% en 2002 al 1,13% en 2007.

Año	Industria manufacturera		Total	
	Nº Contratos	% Variación año anterior	Nº Contratos	% Variación año anterior
2002	4.664	n.d.	7.312	n.d.
2003	6.551	40,46	10.766	47,24
2004	8.026	22,52	16.030	48,89
2005	10.363	29,12	22.751	41,93
2006	12.943	24,90	30.206	32,77
2007	14.213	9,81	34.618	14,61

Fuente: Estadística de Contratos INEM y elaboración propia



Según se observa en el gráfico anterior, la tendencia de crecimiento de estos contratos ha sido mucho más acusada en el conjunto de la economía que en la industria manufacturera.

Destaca el hecho que durante 2007 se ha moderado significativamente el incremento en la utilización de este tipo de contrato, aunque si lo comparamos con la variación del número total de contratos registrados ésta sigue siendo considerable dado que en el total de la economía el crecimiento fue del 0,51% y en la industria manufacturera se produjo un descenso del 2,48%.

Según los datos de los dos últimos años, 2006-2007, todos los contratos iniciales se han suscrito con carácter temporal, siendo alrededor de 79% a jornada completa y el resto a jornada parcial.

TIPO DE JORNADA	2007		2006	
	Nº Contratos	% Total	Nº Contratos	% Total
Jornada completa	27.242	78,69	24.017	79,51
Jornada parcial	7.376	21,31	6.189	20,49

Fuente: Estadística de Contratos INEM y elaboración propia

4.2. Datos del sector de automoción

Desde enero de 2006 la Estadística de Contratos del INEM ofrece datos a dos dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), referidos exclusivamente a los contratos iniciales, lo que nos permite acercarnos al análisis de las cifras correspondientes al sector de automoción. Sin embargo, como es sabido, la

rúbrica 34 de la CNAE –Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques– engloba tanto la fabricación de vehículos de motor como la de carrocerías para dichos vehículos de motor, remolques y semirremolques, y la de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores.

Señalar que los datos reflejados a continuación se refieren a contratos iniciales.

	2007			2006		
	Nº Contratos	% Variación año anterior	% Total Contratos	Nº Contratos	% Variación año anterior	% Total Contratos
Hombres	1.817	-14,65	5,90	2.129	n.d.	7,59
Mujeres	551	-15,10	3,90	649	n.d.	5,04
Total	2.368	-14,76	5,27	2.778	n.d.	6,79

Fuente: Estadística de Contratos INEM y elaboración propia

Estas cifras nos indican que la utilización del contrato de relevo es muy superior en el sector de automoción que en el conjunto de la industria manufacturera o el total de la economía, como hemos visto anteriormente. Así, en 2007 este contrato casi el 6% del total de contratos, frente al 1,13% que, según hemos visto, representaba en la industria manufacturera, o el 0,19% del total de la economía, habiendo llegado a significar más del 7,5% en 2006.

Por otra parte, durante 2007 el número de contratos de relevo celebrados se redujo cerca del 15%, porcentaje muy similar tanto para los suscritos por hombre como por mujeres.

Si tomamos en consideración la estructura de edades de los asalariados del sector vemos que existe un número importante de trabajadores que, potencialmente, podrían acogerse a la jubilación parcial y ser relevados mediante un contrato de relevo.

Edad	Nº Trabajadores (en miles)	% Total
De 16 a 24	9,1	9,76
De 25 a 34	28,8	30,91
De 35 a 44	27,4	29,39
De 45 a 54	16,7	17,91
De 55 a 65	10,8	11,55
De 65 ó más	0,5	0,50
Total	93,3	100,00

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) 3er Trim. y elaboración propia

Según los datos facilitados por Anfac, en el período considerado 2001–2007, se han suscrito un total de 11.402 contratos, lo que supone en torno al 5,5% del total de los contratos del sector. De la evolución seguida se observa como el contrato de relevo empieza a utilizarse en el sector en el año 2002, y como se produce un crecimiento continuado hasta 2006, en el que desciende, reducción que continua en 2007, situándose en niveles de contratación anual similares a los de 2002.

Por regla general, los contratos se celebran a jornada completa.

Años	Nuevos		Contratos vigentes	
	Nº Contratos	% Variación año anterior	Nº Contratos	% Variación año anterior
2001	1			
2002	1.538			
2003	1.845	19,96		
2004	2.022	9,59		
2005	2.723	34,67	3.567	
2006	1.733	-36,36	3.887	8,97
2007	1.540	-11,14	3.952(*)	1,67

(*) A junio 2007

Fuente: Anfac y elaboración propia

En cuanto a los contratos de relevo vigentes, la cifra ha experimentado continuos crecimientos en los tres años de los que se dispone información.

De las catorce empresas consideradas, siete utilizan el contrato de relevo – 58,33%–, frente al cinco que no lo hacen –41,66%–.

De los 11.402 contratos de relevo celebrados en los siete años considerados, 5.426 de ellos han sido convertidos en fijos, lo que supone a 47,59%. Esta conversión de contratos en indefinidos se ha producido en tres empresas, por lo que el porcentaje de conversiones se eleva al 62,71% si consideramos las contrataciones realizadas por las empresas que convierten.

5. ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS DEL CONTRATO DE RELEVO

La figura del contrato del relevo ha experimentado diversas reformas en su regulación desde su incorporación al ordenamiento jurídico español, en unos casos para fomentar su uso, muy escaso en los primeros años de aplicación, en otros para adecuarlo a las disposiciones sobre jubilación o para corregir diferencias en los requisitos de acceso a la jubilación por distintas vías y evitar desviaciones en su uso de los objetivos inicialmente previstos.

Las sucesivas modificaciones han afectado tanto a los términos en que se produce la jubilación parcial, como a las características del contrato de relevo.

5.1. Modificaciones relativas a la jubilación parcial

Uno de los elementos que se ha modificado en todas las reformas ha sido la proporción en que el trabajador relevado reduce su jornada de trabajo.

De un 50% recogido en la regulación inicial de 1984, se pasó a una banda con un mínimo del 30% y un máximo del 77%, límites que en 2001 pasaron al 25 y 85% respectivamente. Desde ese momento la práctica totalidad de los trabajadores que accedían a la jubilación parcial reducían su jornada en este porcentaje máximo, lo que conllevaba que el grueso del coste de esta medida fuese asumido por la Seguridad Social que pagaba el 85% de la pensión.

Las modificaciones de la Ley 40/2007 establecen los límites de reducción entre el 25 y el 75%, contemplando la posibilidad excepcional de reducción al 85% si se cumplen una serie de requisitos tanto por parte del trabajador relevado -6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la fecha de acceder a la jubilación parcial- como del propio contrato de relevo que habrá de ser a jornada completa y con carácter indefinido

Por otra parte, la edad de acceso a la jubilación parcial ha sido otro de los conceptos que han sido modificados en las sucesivas reformas. En 1984 la edad del trabajador habría de ser, como máximo, tres años menor de la edad de jubilación, cifra que se elevó a cinco en 1998 y se mantuvo así en 2001, reforma en la que se incluyó la posibilidad de acceder a la jubilación parcial habiendo cumplido la edad de jubilación, sin que, necesariamente, debiera ir aparejado a un contrato de relevo.

El debate sobre la edad de jubilación es una cuestión que está presente en el marco de la Unión Europea y en todos los Estados miembros, muchos de los cuales han acometido reformas al respecto. En España, en los últimos Acuerdos sobre este tema se aboga por avanzar en la línea que la edad real de jubilación se aproxime a la edad legal.

Este principio ha llevado a que en la nueva regulación de 2007 la edad para acceder a la jubilación parcial se eleve a los 61 años, con la excepción de aquellos que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, que podrán jubilarse parcialmente a los 60, sin que se tengan en cuenta bonificaciones ni reducciones de la edad de jubilación. Asimismo, se mantiene la posibilidad de que trabajadores con 65 años puedan acceder a la jubilación parcial sin que sea necesaria la celebración simultánea de un contrato de relevo.

La Ley 40/2007 introduce otros requisitos que han de cumplir los trabajadores para jubilarse parcialmente como son el acreditar seis años de antigüedad en la empresa y un período de cotización de 30 años.

Con estos requerimientos, que endurecen las posibilidades de acceder a la jubilación parcial, se pretende equiparar las condiciones de acceso con las requeridas en otras modalidades de adelanto de la edad de jubilación como la jubilación anticipada. El planteamiento en que se ha basado esta reforma es la falta de igualdad existente, en la medida en que para acceder a la jubilación anticipada se exigen 30 años de cotización y se reduce la pensión mediante los coeficientes reductores establecidos, mientras que en la jubilación parcial se requerían 15 años de cotización y la pensión no sufría penalización alguna.

A la vista de lo anterior podemos afirmar que la reforma de 2007 supone un endurecimiento de las condiciones de jubilación parcial. No obstante, la aplicación de los requisitos mencionados no se va a producir de manera inmediata sino que se han establecido en todos los casos –límite máximo de reducción de jornada; antigüedad en

la empresa; período cotizado; y edad de acceso- unos períodos transitorios que oscilan entre los cinco años para las tres primeras condiciones mencionadas, y siete en lo que respecta a la edad. De este modo, la aplicación plena de todos los aspectos no se producirá hasta el 2014.

Por otra parte, se ha contemplado también, de forma transitoria, que las disposiciones recogidas en convenios o acuerdos colectivos sobre esta materia serán de aplicación hasta la finalización de su vigencia y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

Por tanto, la existencia de medidas de salvaguarda de lo pactado, así como los períodos transitorios contemplados hace que estas nuevas medidas no debieran afectar negativamente a la utilización de la jubilación parcial y, consecuentemente, del contrato de relevo.

Asimismo, la nueva regulación establece una mayor seguridad jurídica, dadas las numerosas denegaciones que se producen por parte de la entidad gestora y que han tenido resultados desiguales en su paso a la jurisdicción social.

5.2. *Modificaciones relativas al contrato de relevo*

La principal modificación directamente relacionada con el contrato de relevo ha sido la relativa a una cuestión de especial trascendencia como es el puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista.

En la regulación inicial de 1984 no se hacía ninguna referencia a este tema que fue introducido 1998 en el sentido que el puesto de trabajo a ocupar mediante el contrato de relevo podría ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En este caso, se contemplaba una excepción para personal directivo, al que no se le aplicaba lo mencionado anteriormente. Esta excepción fue eliminada en la reforma de 2001, dado que su aplicación supuso una vía de jubilación anticipada para directivos, sin reducción de su pensión, los cuales eran “sustituidos” por trabajadores de categorías inferiores.

La regulación actual mantiene el principio básico implantado en 2001, pero añade una nueva circunstancia relativa al caso en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, no pueda ser realizado por el trabajador relevista. En este supuesto, se prevé que debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al contrato de relevo no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Con esta medida se pretende que el tandem jubilación parcial-contrato de relevo no sea utilizado por las empresas para reducir sus costes laborales. No obstante, dada la complejidad de establecer a priori en que casos se produce o no esta circunstancia se ha previsto la concreción y desarrollo de este punto por vía reglamentaria.

El resto de características del contrato de relevo han permanecido en los mismos términos contemplados en la normativa anterior.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. El contrato de relevo es una figura contractual que favorece la creación de empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.
2. El porcentaje de utilización del contrato de relevo en el sector de automoción se sitúa en torno al 5% del total de contratos, porcentaje bastante superior al registrado en el total de la industria manufacturera –1,13%– o de la economía –0,19%–. Asimismo, más de la mitad de las empresas del sector utilizan esta figura o están planteándose el usarla.
3. La estructura empresarial del sector de automoción y la existencia de procesos consolidados de negociación colectiva favorece la utilización de este tipo de contratos.
4. Las reformas introducidas en la normativa del contrato de relevo tratan de evitar que se desvirtúen los principios básicos inspiradores de esta figura, y que no sea aprovechada para sustituir trabajadores de categorías superiores por otros de niveles muy inferiores.
5. La actual regulación del contrato de relevo endurece las condiciones de acceso a la jubilación parcial para evitar agravios comparativos, pero dado que los nuevos requisitos se van a aplicar de forma progresiva, esto no debería frenar su aplicación en las empresas.

6.2. Recomendaciones

1. Impulsar la extensión del uso del contrato de relevo a todas las empresas del sector, como instrumento eficaz para el rejuvenecimiento de las plantillas.
2. Fomentar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas relativas a la utilización en la empresa del contrato de relevo.
3. En aras a mejorar la calidad del empleo y reducir las tasas de temporalidad, continuar e Intensificar la conversión de contratos de relevo temporales en indefinidos.
4. Hacer un seguimiento de las variaciones en el uso del contrato de relevo en el sector tras la última reforma.

7. ANEXO: Texto de la Ley 40/2007 relativo a la Jubilación Parcial y el Contrato de Relevo

Artículo 4. Jubilación parcial.

Se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Los apartados 1 y 2 del artículo 166 quedan redactados del siguiente modo:

1. Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 %, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- a. Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.*
- b. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.*
- c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.*
- d. Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.*
- e. Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de*

cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

- f. Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Dos. Se incorpora una nueva disposición transitoria, la decimoséptima, con la siguiente redacción:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOSÉPTIMA. Normas transitorias sobre jubilación parcial.

1. La exigencia del requisito de 61 años de edad a que se refiere la letra a del apartado 2 del artículo 166 se llevará a cabo de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

- Durante el primer año, 60 años.
- Durante el segundo año, 60 años y 2 meses.
- Durante el tercer año, 60 años y 4 meses.
- Durante el cuarto año, 60 años y 6 meses.
- Durante el quinto año, 60 años y 8 meses.
- Durante el sexto año, 60 años y 10 meses.
- A partir del séptimo año, 61 años.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d del artículo 166.2, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 % de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

2. El requisito de 6 años de antigüedad mínima a que se refiere la letra b del apartado 2 del artículo 166 será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, en los siguientes términos:

- Durante el primer año, 2 años.
- Durante el segundo año, 3 años.
- Durante el tercer año, 4 años.
- Durante el cuarto año, 5 años.
- A partir del quinto año, 6 años.

3. El límite de la reducción máxima de jornada del 75 % a que se refiere la letra c del apartado 2 del artículo 166 se implantará de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

- Durante el primer año, el 85 %.

- Durante el segundo año, el 82 %.
- Durante el tercer año, el 80 %.
- Durante el cuarto año, el 78 %.
- A partir del quinto año, el 75 %.

4. El período de 30 años de cotización establecido en la letra d del apartado 2 del artículo 166 será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

- Durante el primer año, 18 años.
- Durante el segundo año, 21 años.
- Durante el tercer año, 24 años.
- Durante el cuarto año, 27 años.
- A partir del quinto año, 30 años.

5. El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante Convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA NOVENA. Contratos de trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.

Uno. Se modifica la redacción del apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se incluye en dicho artículo un nuevo apartado 7, todo ello con la siguiente redacción:

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, 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 sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c 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.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:



- a. Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- c. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

- e. En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Dos. Se incluye una nueva disposición transitoria duodécima en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA. Régimen transitorio del contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y del contrato de relevo.

El nuevo régimen legal del contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y del contrato de relevo establecido en los apartados 6 y 7 del artículo 12 de la Ley



del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, se aplicará gradualmente de acuerdo con lo previsto en la *disposición transitoria decimoséptima de la Ley General de la Seguridad Social.*