



Actualizado: Septiembre/2014

Federación Local de Granada

JUBILACIÓN PARCIAL

Guía sobre los requisitos del trabajador relevista

ÍNDICE

Delimitación del concepto de trabajador desempleado	3
• Concepto de Trabajador desempleado	3
• Trabajador desempleado en alta en otra empresa o régimen	3
• Funcionario interino que cesa voluntariamente	3
• Con suspensión del contrato	4
• Con contrato indefinido en la misma empresa en excedencia voluntaria común	5
• Trabajador fijo-discontinuo durante los períodos de inactividad	5
• Pensionista de incapacidad permanente Total	5
○ Que el contrato quede en suspenso con reserva de puesto de trabajo durante dos años	5
○ Que la empresa declare extinguido el contrato de trabajo que tenía con el trabajador	6
Relevista con contrato temporal vigente en la misma empresa	6
• Trabajador con contrato de relevo vinculado a un jubilado parcial de la misma empresa	7
• Supuestos que afectan a la Administración Pública	7
○ Empresa, organismos o entidades dependientes de una comunicad autónoma con código de cuenta de cotización distinto	7
○ Consideración como desempleado	8
○ Funcionario interino: no es equivalente a contrato temporal	8
○ Relevista anteriormente titular de contratos temporales sucesivos	9
Relevista que han pertenecido recientemente a la misma empresa	9
• Supuestos que afectan a la Administración Pública	11
○ Empresa, organismos o entidades dependientes de una comunicad autónoma con código de cuenta de cotización distinto	11
○ Consideración como desempleado	11
○ Funcionario interino: no es equivalente a contrato temporal	12
○ Relevista anteriormente titular de contratos temporales sucesivos	12

El trabajador relevista debe encontrarse en situación de desempleo o tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

IDONEIDAD DEL TRABAJADOR RELEVISTA:

DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR DESEMPLEADO

- Concepto de Trabajador desempleado.

Trabajador desempleado a efectos de ser contratado como relevista

No existe fundamento legal alguno para exigir que el relevista se encuentre en situación legal de desempleo. Tanto en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, como en el 10,b) del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, se requiere literalmente que el contrato de relevo se celebre, o con un trabajador temporal de la propia empresa o con un trabajador en situación de desempleo, nada más.

Consideración de desempleado y trabajo a tiempo parcial

Se admite que el trabajo a tiempo parcial por una jornada inferior a un tercio de la jornada a tiempo completo comparable, no impide que se considere a quien lo realiza, si está demandando empleo, como trabajador en situación de desempleo; y esto tanto a efectos de que pueda suscribir un contrato de relevo como a efectos de que aquel trabajo pueda compatibilizarlo con este contrato.

- Trabajador desempleado en alta en otra empresa o régimen.

El trabajo a tiempo parcial por una jornada inferior a un tercio de la jornada a tiempo completo comparable, no impide que se considere a quien lo realiza, si está demandando empleo, como trabajador en situación de desempleo; y esto tanto a efectos de que pueda suscribir un contrato de relevo como a efectos de que aquel trabajo pueda compatibilizarlo con este contrato.

Consecuentemente, se considera que el trabajador relevista cumple con el requisito de desempleado:

Si no trabaja por cuenta ajena o propia.

Si realiza un trabajo a tiempo parcial, por una jornada inferior a 1/3 de la jornada completa y está inscrito como demandante de empleo.

En cualquier otro caso no se considerará trabajador desempleado.

- Funcionario interino que cesa voluntariamente.

Quien con carácter inmediato ha cesado voluntariamente en su condición de funcionario interino (desde la cual, no es accesible el relevo) no da pie para considerar cumplidos los requisitos exigidos en la normativa en vigor (trabajador desempleado) para concertar el contrato de relevo que tiene por objeto sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

El órgano administrativo competente deberá certificar que el cese del funcionario interino se debió a la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento, según prevé el artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Trabajador incluido en una bolsa de trabajo para funcionarios interinos.

Nada, en cambio, puede objetarse a la contratación laboral de quien está en una lista de espera o bolsa de trabajo para funcionarios interinos, si efectivamente es un trabajador desempleado, pues este sistema de reclutamiento, no comporta verdaderos derechos adquiridos a los puestos de trabajo en cuestión, como ha resaltado el Tribunal Supremo, sino meras expectativas de derecho a los mismos.

Por consiguiente, desde esa situación de expectativa a ser llamado para funcionario interino, a menos que concurra alguna circunstancia puntual que lo contradiga, el interesado no es trabajador, ni laboral ni funcionario, de la Administración usuaria de la bolsa de trabajo; y, de esta forma, su contratación como relevista por esa misma Administración resultaría perfectamente válida.

- **Con suspensión del contrato.**

Trabajador de otra empresa desempleado temporal por una suspensión en su relación laboral en virtud de ERE.

Se entiende que es válido como relevista el trabajador desempleado aunque esa situación de desempleo sea de carácter temporal, por venir determinada por una suspensión en su relación laboral en virtud de ERE, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en el art. 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores (decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género). Sin que tenga importancia que la duración de la suspensión del contrato de trabajo del desempleado sea inferior o superior a la duración mínima del contrato de relevo.

Trabajador de la misma empresa con contrato indefinido suspendido en virtud de ERE.

No es admisible como relevista.

El trabajador afectado por el expediente de regulación de empleo temporal está en situación de desempleo, aunque mantiene el vínculo con la empresa mediante un contrato indefinido que se encuentra suspendido. En esta situación no reúne los requisitos necesarios para ser relevista ya que ni tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada, sino indefinida, ni tiene la condición de desempleado, en el sentido de persona sin vinculación con una empresa.

- Con contrato indefinido en la misma empresa en excedencia voluntaria común.

El trabajador con contrato indefinido que se encuentra en excedencia voluntaria común, se encuentra en una situación que exonera a las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Quiere esto decir que el excedente voluntario no es trabajador en activo en la empresa, ni pertenece a la misma por otro vínculo que no sea el del derecho preferente a reanudar durante un tiempo los efectos del contrato. Es precisamente esa desvinculación lo que permite que pueda inscribirse como desempleado.

Por consiguiente, y con independencia de que haya o no solicitado el reingreso en la empresa, no existe impedimento para que, desde la simple condición de desempleado el excedente voluntario pueda ser contratado como relevista del jubilado parcial de esa misma empresa.

- Trabajador fijo-discontinuo durante los períodos de inactividad.

No se consideran válidos como relevistas a los trabajadores fijos discontinuos o fijos periódicos que se encuentran inactivos entre dos llamamientos, aunque estén inscritos como desempleados en la oficina de empleo y aunque estén percibiendo prestación de desempleo (son contratos indefinidos).

- Pensionista de incapacidad permanente Total.

A efectos de considerar como desempleado a un trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta, pueden darse dos supuestos:

QUE EL CONTRATO QUEDE EN SUSPENSO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO DURANTE DOS AÑOS

Cuando no tenga lugar la extinción del contrato vigente al declararse la incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), sino que, al haberse fijado un plazo de revisión por mejoría del grado de incapacidad, inferior a dos años, la relación laboral, aunque suspende sus efectos, mantiene su vigencia y con ella la reserva del puesto de trabajo.

En tal caso, no puede hablarse de un desempleado ni aceptarlo como relevista del futuro jubilado parcial.

QUE LA EMPRESA DECLARE EXTINGUIDO EL CONTRATO DE TRABAJO QUE TENÍA CON EL TRABAJADOR.

Cuando el trabajador, a consecuencia de haber sido declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, hubiese perdido definitivamente su trabajo, y la empresa hubiese declarado la extinción del contrato al amparo del art. 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores no cabe duda de que es un trabajador desempleado, y como tal puede concertar con la empresa un contrato de relevo.

Ahora bien, para reconocer la pensión de jubilación parcial debe comprobarse que no se trata del supuesto de suspensión indicado en el apartado anterior, sino que se ha extinguido el contrato y que el nuevo contrato se ha remitido a la Oficina de Empleo.

RELEVISTA CON CONTRATO TEMPORAL VIGENTE EN LA MISMA EMPRESA

Para poder reconocer la pensión de jubilación parcial, cuando el trabajador acceda a la misma a una edad real inferior a los 65 años, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Tiempo restante del contrato temporal

En el supuesto de que el contrato de relevo se concierte con un trabajador de la propia empresa vinculado a ella por un contrato de duración determinada, será necesario que el tiempo que le reste al contrato vigente sea inferior al del contrato de relevo.

Tiempo restante igual al del contrato de relevo

La duración prevista para el contrato de relevo puede, no obstante, ser igual que la fijada en el contrato precedente, siempre que en el nuevo contrato se establezcan otras condiciones laborales, como la jornada, la categoría, la promoción, etc., que mejoren las del contrato anterior.

Validez como relevista del trabajador con contrato temporal en la empresa con pluriempleo o pluriactividad.

Hasta 28-10-2011, no se consideraba válido para relevista al trabajador que tenía un contrato temporal con la misma empresa y, al mismo tiempo, trabajaba en otra empresa

o actividad, al igual que no se considera válido a quien figura inscrito como desempleado pero figura en alta laboral por alguna actividad.

No obstante, este criterio ha sido rechazado por la jurisprudencia, por lo que, a partir de la citada fecha, se considerará que, a efectos del reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación parcial, el contrato de relevo celebrado con el trabajador vinculado a la empresa del jubilado mediante un contrato de duración determinada, es válido aunque dicho trabajador tenga otro empleo o realice otra actividad fuera de la empresa.

> TRABAJADOR CON CONTRATO DE RELEVO VINCULADO A UN JUBILADO PARCIAL DE LA MISMA EMPRESA

Hasta el 20-01-2010, fecha de publicación del criterio 2010/1, se consideró que el relevista de la empresa contratado hasta el cumplimiento de los 65 años de un jubilado parcial no era un trabajador con contrato de duración determinada a efectos de que la empresa pudiera hacerle un nuevo contrato para relevar a otro trabajador distinto que se jubilara parcialmente.

A partir de esa fecha se entiende que procede una cierta flexibilidad en torno a la inclusión de los trabajadores de la empresa vinculados mediante un previo contrato de relevo de carácter temporal como contratos de duración determinada siempre que ello no suponga una renuncia de derechos, vetada por el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, sino que, al contrario, suponga una mejora objetiva de sus condiciones de trabajo, ya sea por mayor duración del contrato, mayor duración de la jornada, mejores condiciones profesionales, etc.

En ningún caso cabría que aquel relevista pasase, mediante el nuevo contrato de relevo, a simultanear la sustitución de dos jubilados parciales, sino que este nuevo contrato de relevo necesariamente ha de suceder al anterior.

Por último, debe recordarse, que todo lo expuesto se entiende sin perjuicio de la obligación empresarial de sustituir al trabajador en el primer relevo en el caso de que no se hubiese extinguido la pensión de jubilación parcial.

> SUPUESTOS QUE AFECTAN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

EMPRESA, ORGANISMOS O ENTIDADES DEPENDIENTES DE UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA CON CCC DISTINTO

A estos efectos, no se puede entender que el aspirante a relevista pertenece a la misma empresa que el jubilado, cuando procede de un organismo o entidad dependiente de la Comunidad Autónoma que tiene asignado un código de cuenta de cotización principal distinto del que corresponde al organismo o entidad en que trabaja el futuro jubilado.

CONSIDERACIÓN COMO DESEMPLEADO

- Funcionario interino que cesa

Quien con carácter inmediato ha cesado voluntariamente en su condición de de funcionario interino (desde la cual, no es accesible el relevo) no da pie para considerar cumplidos los requisitos exigidos en la normativa en vigor (trabajador desempleado) para concertar el contrato de relevo que tiene por objeto sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

El órgano administrativo competente deberá certificar que el cese del funcionario interino se debió a la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento, según prevé el artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Trabajador incluido en una bolsa de trabajo para funcionarios interinos

Nada, en cambio, puede objetarse a la contratación laboral de quien está en una lista de espera o bolsa de trabajo para funcionarios interinos, si efectivamente es un trabajador desempleado, pues este sistema de reclutamiento, no comporta verdaderos derechos adquiridos a los puestos de trabajo en cuestión, como ha resaltado el Tribunal Supremo, sino meras expectativas de derecho a los mismos.

Por consiguiente, desde esa situación de expectativa a ser llamado para funcionario interino, a menos que concurra alguna circunstancia puntual que lo contradiga, el interesado no es trabajador, ni laboral ni funcionario, de la Administración usuaria de la bolsa de trabajo; y, de esta forma, su contratación como relevista por esa misma Administración resultaría perfectamente válida

FUNCIONARIO INTERINO: NO ES EQUIVALENTE A CONTRATO TEMPORAL

No puede considerarse equivalente la relación jurídica que vincula al funcionario interino con la Administración a la que se formaliza a través del contrato laboral de interinidad. La legalidad que corresponde aplicar a la jubilación parcial es exclusivamente la laboral, en la que, no se encuentra cobertura suficiente para aplicar

por analogía a los funcionarios interinos la previsión que el artículo 12.6 LET y 10.b del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, efectúan respecto de los contratados laborales por tiempo determinado.

Por lo tanto, el contrato de relevo suscrito por un organismo o entidad pública con quien viene ejerciendo como funcionario interino en esa misma Administración, no puede entenderse válidamente celebrado en orden a reconocer la pensión de jubilación parcial al trabajador que se pretende relevar.

RELEVISTA ANTERIORMENTE TITULAR DE CONTRATOS TEMPORALES SUCESIVOS

Según la interpretación jurisprudencial, las irregularidades graves cometidas por el empleador público en la celebración de contratos temporales (superando la duración máxima permitida y desnaturalizando su objeto) debe saldarse con la conversión del contrato temporal en contrato por tiempo indefinido; pero sin que ello equivalga a la adquisición por el trabajador de fijeza en la plantilla, con adscripción definitiva del puesto de trabajo, porque eso vulneraría el artículo 23 de la Constitución española

Por eso mismo, ese contrato indefinido sólo pervivirá hasta la cobertura del puesto por los trámites reglamentarios impuestos en el sector público o hasta la desaparición de la plaza.

La configuración jurisprudencial que se acaba de exponer, equivale a atribuir a esa relación laboral los efectos de un contrato -tácito y atípico- de interinidad por vacante, sin sujeción a limitación alguna, sin exigir que esté previamente abierto el proceso de cobertura regular y definitiva del puesto, o prevista su amortización.

Para que el laboral cuya relación con la Administración pública empleadora es la de un interino por vacante, pueda ser contratado por esa Administración como relevista, deberá suponerle dicho cambio una mejora objetiva en sus condiciones de trabajo. Esa exigencia sólo puede considerarse atendida si la Administración pública correspondiente ya efectuó la convocatoria pública del puesto y éste se ha asignado a otra persona distinta del interino, concurriendo, por tanto, causa lícita para la extinción del contrato de este último; o si ha resuelto formalmente la amortización del puesto en plazo inferior al de duración del contrato de relevo, o ha acordado tal supresión y consiguiente extinción de contratos de interinidad con los representantes de los trabajadores mediante acuerdo colectivo.

RELEVISTA QUE HA PERTENECIDO RECIENTEMENTE A LA MISMA EMPRESA

No existe en la normativa legal ningún condicionante relacionado con el hecho de que el trabajador hubiera trabajado o no con anterioridad en la misma o distinta empresa, siendo por ello igualmente indiferente el motivo por el que se hubiera podido producir la extinción del contrato anterior. Ello sin perjuicio de que si se constatará una actuación fraudulenta por parte de la empresa y el trabajador para crear la apariencia de una situación de desempleo realmente inexistente debieran extraerse las conclusiones que respecto de la validez del contrato en su caso procedan. Pero esta actuación fraudulenta no puede presumirse por el mero hecho de una vinculación laboral anterior y debería ser constatada caso por caso a través de los correspondientes mecanismos de inspección y control.

Se siguen las siguientes normas a efectos de considerar idóneo al trabajador relevista:

- Es relevista/sustituto idóneo el desempleado que hubiese trabajado con anterioridad en la empresa mediante un contrato indefinido, cuando éste se hubiese extinguido a consecuencia de un expediente de regulación de empleo, administrativo o judicial (concurso), que autorizase la amortización de determinados puestos de trabajo.
- Es relevista/sustituto idóneo el trabajador desempleado que estuvo en la empresa vinculado por contrato indefinido, cuando ese contrato fue extinguido por causa distinta de las contempladas en el anterior apartado y distinta también del acuerdo de voluntades y de la dimisión del propio trabajador, y siempre que esa extinción se hubiese producido antes de los seis meses que preceden inmediatamente al contrato de relevo/sustitución.
- Admitir que igualmente puede ser relevista/sustituto el desempleado que hubiese trabajado en la empresa con contrato indefinido, aunque el cese hubiese sido por mutuo acuerdo o dimisión del trabajador, pero siempre que esa baja laboral hubiese tenido lugar antes de los seis últimos meses, y, además, después de cesar se hubiese prestado servicios en otra empresa o como autónomo.
- Aceptar, aunque sólo provisionalmente, como relevista/sustituto idóneo al desempleado que hubiese trabajado en la empresa, mediante contrato indefinido, cuando no concurren ninguna de las circunstancias que, de acuerdo con lo dicho en los anteriores apartados, permitan una aceptación definitiva.

Esa aceptación provisional permite reconocer la pensión de jubilación parcial o la especial a los 64 años, si se reúnen el resto de requisitos, pero esa resolución estimatoria se acompañará de comunicación simultánea al empresario informándole de que se inician las averiguaciones oportunas acerca de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), con el fin de verificar la adecuación a la legalidad del contrato correspondiente; se le indicará asimismo al empleador que, en la hipótesis de que la ITSS estimase que el contrato del relevista o del sustituto no se ajusta a las prescripciones normativas, estaría obligado a

efectuar un nuevo relevo/ sustitución, con la consiguiente exigencia de responsabilidad en el supuesto de incumplimiento.

Como se dice, en estas situaciones se solicitará con la máxima prontitud informe de la ITSS sobre la posible existencia de un comportamiento fraudulento del trabajador y del empresario. Ello a efectos de exigir a este último, en su caso, la contratación de otro relevista en un plazo de 15 días, y declararlo, de no atender ese llamamiento, responsable del abono de la pensión devengada desde su reconocimiento y hasta que se produzca la debida contratación.

- La actuación prevista en el anterior apartado puede igualmente seguirse en cualquier otro supuesto en el que, a la vista de las circunstancias concretas del caso, se susciten dudas sobre la condición de desempleado del trabajador contratado para sustituir al pensionista de jubilación parcial o al beneficiario de la jubilación especial a los 64 años.
- Se podrá proceder de igual manera, cuando el trabajador desempleado hubiese trabajado para la empresa que ahora lo propone para relevista/sustituto, a través de sucesivos contratos de duración determinada que, conforme al artículo 15.5 LET, podrían dar lugar a la consideración de trabajador fijo para quien los realizó. Esta forma de proceder encuentra su amparo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo que, en la que viene a decirse que la legalidad ilegalidad del contrato del sustituto/relevista no se proyecta a la jubilación del trabajador sustituido/relevado, salvo el caso de que se alegue y pruebe su participación en tales irregularidades, y sin perjuicio de que se exijan al empresario las responsabilidades a las que hubiere lugar

> SUPUESTOS QUE AFECTAN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

EMPRESA, ORGANISMOS O ENTIDADES DEPENDIENTES DE UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA CON CCC DISTINTO

A estos efectos, no se puede entender que el aspirante a relevista pertenece a la misma empresa que el jubilado, cuando procede de un organismo o entidad dependiente de la Comunidad Autónoma que tiene asignado un código de cuenta de cotización principal distinto del que corresponde al organismo o entidad en que trabaja el futuro jubilado.

CONSIDERACIÓN COMO DESEMPLEADO

- Funcionario interino que cesa.

Quien con carácter inmediato ha cesado voluntariamente en su condición de de funcionario interino (desde la cual, no es accesible el relevo) no da pie para considerar cumplidos los requisitos exigidos en la normativa en vigor (trabajador desempleado) para concertar el contrato de relevo que tiene por objeto sustituir la

jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

El órgano administrativo competente deberá certificar que el cese del funcionario interino se debió a la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento, según prevé el artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Trabajador incluido en una bolsa de trabajo para funcionarios interinos.

Nada, en cambio, puede objetarse a la contratación laboral de quien está en una lista de espera o bolsa de trabajo para funcionarios interinos, si efectivamente es un trabajador desempleado, pues este sistema de reclutamiento, no comporta verdaderos derechos adquiridos a los puestos de trabajo en cuestión, como ha resaltado el Tribunal Supremo, sino meras expectativas de derecho a los mismos.

Por consiguiente, desde esa situación de expectativa a ser llamado para funcionario interino, a menos que concurra alguna circunstancia puntual que lo contradiga, el interesado no es trabajador, ni laboral ni funcionario, de la Administración usuaria de la bolsa de trabajo; y, de esta forma, su contratación como relevista por esa misma Administración resultaría perfectamente válida

FUNCIONARIO INTERINO: NO ES EQUIVALENTE A CONTRATO TEMPORAL

No puede considerarse equivalente la relación jurídica que vincula al funcionario interino con la Administración a la que se formaliza a través del contrato laboral de interinidad. La legalidad que corresponde aplicar a la jubilación parcial es exclusivamente la laboral, en la que, no se encuentra cobertura suficiente para aplicar por analogía a los funcionarios interinos la previsión que el artículo 12.6 LET y 10.b del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, efectúan respecto de los contratados laborales por tiempo determinado.

Por lo tanto, el contrato de relevo suscrito por un organismo o entidad pública con quien viene ejerciendo como funcionario interino en esa misma Administración, no puede entenderse válidamente celebrado en orden a reconocer la pensión de jubilación parcial al trabajador que se pretende relevar.

RELEVISTA ANTERIORMENTE TITULAR DE CONTRATOS TEMPORALES SUCESIVOS

Según la interpretación jurisprudencial, las irregularidades graves cometidas por el empleador público en la celebración de contratos temporales (superando la duración máxima permitida y desnaturalizando su objeto) debe saldarse con la conversión del contrato temporal en contrato por tiempo indefinido; pero sin que ello equivalga a la

adquisición por el trabajador de fijeza en la plantilla, con adscripción definitiva del puesto de trabajo, porque eso vulneraría el artículo 23 de la Constitución española.

Por eso mismo, ese contrato indefinido sólo pervivirá hasta la cobertura del puesto por los trámites reglamentarios impuestos en el sector público o hasta la desaparición de la plaza.

La configuración jurisprudencial que se acaba de exponer, equivale a atribuir a esa relación laboral los efectos de un contrato -tácito y atípico- de interinidad por vacante, sin sujeción a limitación alguna, sin exigir que esté previamente abierto el proceso de cobertura regular y definitiva del puesto, o prevista su amortización.

Para que el laboral cuya relación con la Administración pública empleadora es la de un interino por vacante, pueda ser contratado por esa Administración como relevista, deberá suponerle dicho cambio una mejora objetiva en sus condiciones de trabajo. Esa exigencia sólo puede considerarse atendida si la Administración pública correspondiente ya efectuó la convocatoria pública del puesto y éste se ha asignado a otra persona distinta del interino, concurriendo, por tanto, causa lícita para la extinción del contrato de este último; o si ha resuelto formalmente la amortización del puesto en plazo inferior al de duración del contrato de relevo, o ha acordado tal supresión y consiguiente extinción de contratos de interinidad con los representantes de los trabajadores mediante acuerdo colectivo.

CGT