

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE EL ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL INCLUIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Desde la emisión el 13 de marzo de 2013 del informe sobre los supuestos en los que las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (en adelante CCPLAJA) podrían acceder a la jubilación parcial, determinados aspectos vinculados con este sistema especial de jubilación flexible, tales como determinación y distribución de la jornada de trabajo de la persona jubilada parcial, vacaciones, etc. han sido matizadas por diferentes pronunciamientos judiciales.

Por otra parte, el 13 de julio de 2017 la Comisión del VI CCPLAJA acordó la fijación de criterios que modificaban lo recogido en el anteriormente citado informe de 13 marzo de 2013, en relación con las circunstancias a tener en cuenta sobre el puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora jubilada parcial; y, por otra parte, el artículo 62.bis del vigente Convenio Colectivo, regulador del premio de jubilación, establece particularidades en la concesión del mismo a la persona jubilada parcial, que deben ser conocidas por esta antes del acceso a esta situación.

Así mismo, en informe de este Centro Directivo de 27 de junio de 2019 se determinaron los supuestos en los que resulta posible la ampliación de la jornada de trabajo de la persona trabajadora relevista.

La dispersión en diferentes informes de aspectos esenciales de la jubilación parcial y consustancial contrato de relevo viene provocando la recurrente emisión de informes a petición de los órganos gestores. Por estas razones procede actualizar e integrar en este nuevo informe los aspectos esenciales de la jubilación parcial y del contrato de relevo, así como los criterios a los que habrá de ajustarse; todo ello teniendo en cuenta que el acceso a la jubilación parcial, en su caso, no podrá derivar en un incremento de gasto que exceda del análisis de viabilidad económica exigido en cada caso concreto.

Este informe se emite al amparo de lo previsto en el artículo 11 del CCPLAJA, en relación con el artículo 15 del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

I.- CONSIDERACIONES GENERALES.

La jubilación parcial se configura como una posibilidad que brinda el ordenamiento jurídico y que ha de ser pactada libremente entre la persona trabajadora y su empleador/a, por lo que la Administración no vendrá obligada necesariamente a concertar la reducción de jornada y de retribuciones siempre que la persona trabajadora la proponga. No se trata, por tanto, de un derecho ejercitable en todo caso por las personas trabajadoras frente a sus empleadores/as. Por este motivo se acordará siempre que no suponga un incremento de gasto que exceda del límite previsto en el apartado V.2 y si futuras modificaciones normativas en el régimen



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 1/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



jurídico de la jubilación parcial incidieran negativamente en la racionalización de los gastos de personal quedaría justificada su completa inaplicación. Así mismo, el órgano competente podrá no acordar la jubilación parcial, aunque la persona interesada cumpla todos los requisitos exigidos en la normativa vigente de Seguridad Social, si necesidades del servicio o razones organizativas, así lo justificasen.

II.- NATURALEZA.

La jubilación parcial constituye una novación de la relación laboral existente entre la persona trabajadora y la Administración de la Junta de Andalucía. No obstante, esta novación no provoca la extinción de la relación originaria y su sustitución por una nueva, porque para ello resultaría necesario que existiera una expresa cláusula derogatoria, o bien una objetiva incompatibilidad o contradicción entre las obligaciones anteriores y posteriores. Incompatibilidad o contradicción que no concurren, dado que no se produce un cambio de categoría profesional ni se altera el objeto de la prestación de la persona jubilada parcial, quien seguirá desempeñando su mismo puesto de trabajo, modificado solo en lo que atañe a la jornada y, por tanto, a las retribuciones.

En consecuencia, la jubilación parcial tiene un carácter modificativo y no extintivo de la relación laboral, de manera que entre la Administración de la Junta de Andalucía y la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial pervive el contrato de trabajo fijo originario, con la salvedad relativa a la nueva jornada de trabajo y consiguientes retribuciones.

III.- COMPETENCIA.

III.1) Para declarar la jubilación parcial.

Corresponde a las personas titulares de las Consejerías y aquellas personas a las que corresponda el ejercicio de las funciones ejecutivas de máximo nivel en las Agencias, la declaración de la jubilación parcial de las personas trabajadoras acogidas al CCPLAJA, destinadas en su Consejería o Agencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.1.p) del Decreto 255/1987, de 28 de noviembre, de atribución de competencias en la Junta de Andalucía, sin perjuicio de eventuales delegaciones de competencias.

III.2) Para reconocer la pensión de jubilación parcial.

Compete al Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocer el derecho a la prestación por jubilación parcial, requisito imprescindible para que pueda accederse a la jubilación parcial. Por ello el personal que pretenda jubilarse deberá recabar informe o propuesta favorable de dicha Entidad Gestora antes de solicitar a su Consejería o Agencia de destino la jubilación parcial. Sin dicho informe o propuesta favorables no podrá declararse dicha jubilación.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 2/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



IV.- REQUISITOS.

IV.1) Personas trabajadoras que puede acceder a la jubilación parcial.

Podrá acogerse a dicha jubilación solo la persona laboral fija a que se refiere el apartado 2 del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLGSS), que cumpla los requisitos exigidos por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante TRLET), así como los de la citada Ley General de Seguridad Social y del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, siempre que la jubilación parcial no suponga un incremento de gastos que exceda del límite previsto en el apartado V.2.

No resultará posible acceder a la jubilación parcial cuando la persona laboral fija haya alcanzado la edad a que se refiere el artículo 205.1 del mencionado TRLGSS, en relación con la disposición transitoria séptima del mismo texto legal, para causar derecho a la pensión de jubilación.

Quedan excluidas del acceso a la jubilación parcial las personas con relación laboral indefinida no fija o temporal, debido a que la legislación vigente establece que el contrato de relevo ha de extenderse siempre hasta que la persona jubilada parcial acceda la jubilación total y dicho requisito no es posible cumplirlo en el caso de las personas trabajadoras indefinidas no fijas y temporales, habida cuenta que su contrato de trabajo habrá de extinguirse necesariamente cuando concorra cualquiera de las causas previstas para ello en la legislación laboral, en el convenio colectivo vigente y en el propio contrato.

IV.2) Edad mínima, límites en la reducción de jornada, período mínimo de cotización y antigüedad en la Administración de la Junta de Andalucía.

- a) **Edad mínima:** La edad exigida para el acceso a la jubilación parcial queda fijada en 65 años si se cuenta con 33 años cotizados en el momento del hecho causante o en 63 años si al momento del hecho causante la persona trabajadora acredita una cotización de 36 años y 6 meses. No obstante, dicha exigencia entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027 y hasta entonces se aplicará la siguiente progresión relacionando edad y períodos cotizados, conforme a lo establecido en la disposición transitoria décima del TRLGSS:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2022	62 años y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 8 meses
2027	63 años	36 años y 6 meses o más	65 años

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 3/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



No obstante, la escala de edades que se indica no será de aplicación a las personas trabajadoras a que se refiere la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta del TRLGSS; esto es, personas con cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967, a quienes se exigirá haber cumplido los 60 años.

b) Reducción mínima y máxima de jornada: La reducción de jornada debe comprender un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento.

c) Periodo mínimo de cotización: 33 años.

d) Periodo mínimo de antigüedad en la Administración de la Junta de Andalucía: 6 años, inmediatamente anteriores a la jubilación parcial.

IV.3) Excepciones relacionadas con el puesto de trabajo.

En aras de una más racional organización del trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias en relación con el puesto de trabajo desempeñado por la persona que pretende acceder a la jubilación parcial:

a) La persona que se encuentre adscrita provisionalmente a otro puesto de trabajo en virtud de movilidad por razones objetivas habrá de reincorporarse al puesto del que sea titular.

b) La persona que desempeñe un puesto provisional por carecer de puesto definitivo no podrá jubilarse parcialmente hasta que no le sea adjudicado un puesto definitivo por los procedimientos previstos en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

c) La persona que ocupe puesto con modo de provisión SNL deberá cesar con carácter previo en dicho puesto de trabajo.

V.- PROCEDIMIENTO.

El órgano competente para declarar la jubilación parcial habrá de acordar previamente la pertinente reducción de jornada con la persona trabajadora que la solicite, según los porcentajes de reducción mínima y máxima señalados con anterioridad, aplicando la consiguiente reducción proporcional de retribuciones y suscribiendo un contrato de relevo con una persona que figure inscrita como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.

V.1) Solicitud.

La solicitud de jubilación parcial deberá presentarse con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha prevista para el inicio de la misma. Las solicitudes que no cumplan este requisito no surtirán efectos hasta transcurridos dos meses desde la fecha que conste en el registro de entrada.

A este respecto, el artículo 13 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, dispone que el trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 4/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



que vaya a producirse la nueva reducción de jornada, y que la solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a dicha fecha.

V.2) Memoria económica.

El órgano competente para declarar la jubilación parcial deberá elaborar una memoria económica en la que quede acreditado que la jubilación parcial no va a ocasionar un incremento de gasto que exceda del límite previsto en el párrafo siguiente de este apartado durante el periodo a que se extienda la misma, la cual quedará incorporada al expediente.

Solo se admitirán los incrementos de coste económico que se producirán como consecuencia del aumento paulatino de cotizaciones que corresponden por la persona trabajadora jubilada parcial y, en su caso, las indemnizaciones legalmente previstas por extinción del contrato de relevo; todo ello, dentro de los límites de los créditos presupuestarios destinados al efecto.

VI.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EFECTOS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.

El órgano competente para declarar la jubilación parcial y la persona trabajadora que pretenda acceder a la misma deberán formalizar la reducción de jornada y de retribuciones correspondiente en el modelo normalizado del Servicio Andaluz de Empleo para jubilación parcial (código 540). En dicho contrato deberá quedar expresamente determinada la fecha de fin de la relación laboral, conforme se indica en el punto 4) siguiente, así como la distribución de la jornada y disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, según se indica, igualmente, en el punto 2).

La distribución de la jornada de trabajo, dentro del respeto a las disposiciones contenidas en el TRLET y en el CCPLJA, corresponde al órgano gestor de personal en la Consejería o Agencia en la que la persona trabajadora preste servicios; por tanto, la distribución de jornada que pudiera proponer la persona trabajadora que pretende acceder a la jubilación parcial podrá ser aceptada si la misma no infiere de manera negativa en la prestación del servicio u organización del centro.

VI.1) Determinación de la jornada de trabajo de la persona jubilada parcial.

Conforme a los últimos pronunciamientos judiciales sobre la materia, para la determinación de la jornada de trabajo anual de la persona jubilada parcial no se tomará como referencia la jornada máxima anual establecida en el artículo 25 del CCPLJA. Por el contrario, el porcentaje de reducción se aplicará sobre la jornada anual efectiva de las personas trabajadoras a jornada completa comparable del centro de destino de la persona jubilada parcial.

A modo ilustrativo y siguiendo la literalidad de uno de los pronunciamientos judiciales señalados: «[...] *mientras que para el cálculo de la jornada efectiva de los trabajadores jubilados parciales del (Centro de trabajo) partimos de la jornada máxima efectiva establecida en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que resulta de los descuentos correspondientes, esto es, 1582, la jornada efectiva de los trabajadores del (centro de trabajo) a jornada completa es de 1515,5 horas*».

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 5/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



«[...] una cosa es la duración de la jornada máxima anual que estipula el art. 25 del Convenio Colectivo cuando se pactó y otra muy distinta es la real y efectiva en el centro de trabajo, que la juzgadora da por probada a virtud de la prueba testifical, y correspondiente a un trabajador a tiempo completo [...]».

Por tanto, será sobre la jornada efectiva anual, con los descuentos oportunos que resultan para las personas trabajadoras a tiempo completo comparable, sobre la que se aplicará la reducción del porcentaje de jornada acordado.

Así, si la jornada efectiva de las personas trabajadoras a jornada completa del centro de trabajo con las que se pueda comparar es de, por ejemplo, 1515,5 horas, la de la persona jubilada parcial que reduzca su jornada de trabajo en un 50 por ciento será de 757,75 horas.

Debe tenerse en cuenta que mientras que los 22 días hábiles mínimos de vacaciones ya vendrán descontados en el cálculo de la jornada anual efectiva, no será así respecto a los generados por antigüedad (hasta 4 días adicionales), que se disfrutarán con cargo a la jornada efectiva resultante, así como los días de asuntos particulares que pudieran corresponder.

VI.2) Distribución de la jornada de trabajo de la persona jubilada parcial y disfrute de vacaciones y días de asuntos particulares.

El número de horas anuales de trabajo de la persona jubilada parcial que resulta tras la aplicación de lo dispuesto en el punto anterior, es de prestación efectiva. Sin embargo, habrá de distribuirse a lo largo del año de manera que, además de realizar la prestación efectiva de dicha jornada de trabajo, quepa en dicho período el disfrute de las vacaciones correspondientes, esto es, 22 días hábiles más los que pudieran corresponder por antigüedad, estos últimos a restar de la prestación efectiva.

Así y siguiendo con la literalidad de los pronunciamientos judiciales al respecto: «[...] la jornada anual máxima por número de horas también se contempla que deba ser realizada NO en 12 meses de trabajo, sino en el máximo de 11 meses de trabajo efectivo, como contempla el propio cálculo de la recurrente [...]».

Resulta necesario, igualmente, que quede reflejado en el contrato de trabajo qué parte del período de trabajo se corresponde con el de vacaciones.

A modo ilustrativo, y tomando como referencia el calendario correspondiente al año 2022; si se pacta la distribución de la jornada resultante 757,75 horas (o 757 horas y 45 minutos) en jornadas completas de 7 horas diarias, resultarán 108,5 días (108 días) anuales, que se deberán distribuir de manera que en el periodo anual tengan cabida estos 108 días más 22 días de vacaciones, es decir, un total de 130 días; así, un contrato de trabajo a tiempo parcial podría recoger que el periodo de prestación del servicio abarcará de 1 de enero a 10 de mayo, de los que corresponderán a vacaciones (en este ejemplo solo tenemos en cuenta el mínimo de 22 días hábiles), el comprendido entre el 6 de abril a 10 de mayo.

Siguiendo con este ejemplo, si la persona jubilada parcial pudiera disfrutar según su antigüedad de un número de días de vacaciones superior a los 22 días hábiles, dicho exceso de días (hasta 4) deberán ser disfrutados con cargo a los 108 días de efectiva prestación.

Por lo que se refiere a los días de asuntos particulares, estos se encuentran vinculados al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural y con arreglo a este criterio habrá de determinarse de manera proporcional los

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 6/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



que correspondan a la persona interesada, según el porcentaje de jornada total y su disfrute, se realizará con cargo a los días efectivos de prestación del servicio (en el ejemplo 108 días).

A modo de ejemplo: si una persona, cuando accede a la jubilación parcial hubiera generado 10 días de asuntos particulares, a partir de la nueva relación laboral disfrutará de 5 días si la relación a tiempo parcial lo es por el cincuenta por ciento de la jornada.

La forma de distribución de la jornada que se pacte para la prestación de la jornada de trabajo anual resultante, días en la semana, semanas en el mes, meses en el año o concentración en un único período ininterrumpido superior al anual la totalidad de las horas de trabajo que deba realizar hasta la fecha de su jubilación plena, debe ser acordada al formalizar el contrato de trabajo a tiempo parcial, no pudiendo ser modificada una vez iniciada la vigencia de la relación laboral a tiempo parcial; salvo por la concurrencia de necesidades organizativas del centro de trabajo y aceptación de la persona trabajadora.

Así mismo, tampoco se podrá volver a la jornada a tiempo completo.

Respecto a la concentración en un único período ininterrumpido superior al anual, debe señalarse, de acuerdo con lo establecido en la Consulta 19/2017, de 10 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, emitida tras las Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de enero de 2015 y 29 de marzo de 2017, en recursos de casación para la unificación de doctrina n.º 627/2014 y n.º 265/2017, que resulta posible que la persona trabajadora jubilada parcialmente concentre en un único período ininterrumpido superior al anual la totalidad de las horas de trabajo que deba realizar hasta la fecha de su jubilación plena, siempre y cuando se acrediten los requisitos de alta y cotización previstos en el artículo 65.3 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

VI.3) Efectos de la jubilación parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial finalizará en el momento en que la persona jubilada parcial cumpla la edad establecida en el artículo 205.1 del TRLGSS, en relación con la disposición transitoria séptima del mismo texto legal, debiendo recogerse expresamente en el contrato de trabajo el día concreto que pone fin a la relación laboral; todo ello sin perjuicio de que la persona jubilada parcial pueda decidir la finalización de la relación laboral con esta Administración con anterioridad a dicha fecha.

VI.4) Aplicación del artículo 62.bis del VI CCPLJA, sobre premio de jubilación, a la persona jubilada parcial.

El premio de jubilación se concederá una vez se haya producido la efectividad de la jubilación total, en los mismos términos que para las demás personas trabajadoras señalan los apartados 2 y 5 del artículo 62.bis del VI Convenio Colectivo, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del mismo precepto sobre jubilación anticipada.

De acuerdo con lo establecido en el precepto señalado, habrá de distinguirse entre personas jubiladas parciales con anterioridad a la efectividad del premio de jubilación (23 de noviembre de 2018) y personas jubiladas parciales a partir del día siguiente a su efectividad (24 de noviembre de 2018, fecha de la entrada en vigor del artículo 62.bis del CCPLAJA):

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 7/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



a) Personas jubiladas parciales con anterioridad a la efectividad del premio, esto es, hasta 23 de noviembre de 2018: Se computan todos los años de servicio anteriores a la efectividad de la jubilación parcial.

b) Personas jubiladas parciales con posterioridad, esto es, a partir de 24 de noviembre de 2018: Se computan todos los años de servicio anteriores a la efectividad de la jubilación parcial y el importe total del premio se reducirá en un cincuenta por ciento.

VII.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO.

El contrato de relevo, formalizado en el modelo normalizado del Servicio Andaluz de Empleo, deberá extenderse, en todo caso, hasta que el trabajador jubilado parcial alcance la edad de acceso a la jubilación total, conforme se señala en el apartado V.4) anterior. La extinción de la relación laboral de la persona jubilada parcial con anterioridad a dicha fecha no será causa de finalización del contrato de relevo, que deberá mantenerse hasta la fecha señalada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 215.1.f) del TRLGSS, en relación con el artículo 12.7 del TRLET.

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de alcanzar la duración indicada, el órgano gestor habrá de celebrar un nuevo contrato por el tiempo restante, en los mismos términos del extinguido. Se deberán cumplir los plazos establecidos en la normativa de aplicación para la formalización de la nueva relación laboral de relevo (15 días).

Según la normativa aplicable, en caso de no celebrarse un nuevo contrato de relevo o si se incumplen los plazos, se deberá reintegrar a la Tesorería General de la Seguridad Social la pensión que haya percibido la persona trabajadora jubilada parcial (artículo 216.2.f del TRLGSS y disposición adicional segunda 4 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre). La Consulta 21/2016, de 23 de septiembre de 2016, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre incumplimiento temporal de la obligación de efectuar un nuevo contrato de relevo, expresa que ello conlleva «[...] la responsabilidad del empresario en el abono del importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde que cesó el relevista hasta que fuera del plazo reglamentario de 15 días se contrate al nuevo relevista, según establece el apartado 4 de la disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, anteriormente citado».

VII.1) Distribución de la jornada de trabajo de la persona relevista y disfrute de vacaciones y días de asuntos particulares.

La jornada de trabajo de la persona relevista habrá de ser igual a la dejada de prestar por la persona trabajadora jubilada parcial. En ningún caso, salvo la excepción que se expone en el punto VII.3) siguiente, será posible la celebración del contrato de relevo a tiempo completo.

Teniendo en cuenta que la persona relevista percibe sus retribuciones mensualmente y se encuentra en alta en la Seguridad Social durante todo el año natural, se debe procurar que la jornada de trabajo de aquella se distribuya a lo largo de todo el año natural mediante la prestación efectiva de la jornada que corresponda, de forma diaria o semanal, evitando la concentración de la jornada en períodos de tiempo concreto. Ello al objeto de evitar las

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 8/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



incidencias que se producen cuando se renuncia al contrato de trabajo una vez realizada la jornada total anual, pero sin que haya finalizado aún el año natural con el que se corresponde.

VII.2) Puesto de trabajo afectado por el contrato de relevo.

El contrato de relevo se concertará, en todo caso, para cubrir el mismo puesto de trabajo que desempeña la persona jubilada parcial, con la única excepción de que quien pretende acceder a la jubilación parcial ocupe puesto de trabajo de adscripción funcionarial, conforme al Acuerdo de la Comisión del VI Convenio Colectivo de 13 de julio de 2017, en cuyo caso resultará posible la formalización del contrato de relevo en otro puesto de trabajo de adscripción laboral vacante, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la jornada de trabajo abarque exclusivamente la dejada de prestar por la persona jubilada parcial.
- b) Que el puesto de trabajo de adscripción laboral se encuentre dentro del ámbito orgánico de la Consejería o Agencia de la que depende la persona jubilada parcial.
- c) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización de la persona trabajadora relevista y la persona jubilada parcial, de modo que la correspondiente a la persona 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.

VII.3) Ampliación de la jornada de trabajo de la persona relevista.

La vida jurídica del contrato de relevo, una vez formalizado, queda desvinculada de los hechos que acontezcan en la persona jubilada parcial. En este sentido, la causa que pudiera dar lugar a la extinción anticipada de la relación de jubilación parcial no tiene incidencia en el contrato de trabajo de relevo, el cual se mantiene vigente en sus propios términos. En este sentido, por todas, cabe citar la Sentencia del Tribunal Supremo n.º 210/2017, de 14 de marzo.

Por tanto, resultará posible aumentar la jornada de trabajo de la persona contratada bajo la modalidad de relevo hasta el 100% siempre y cuando la relación laboral de la persona jubilada parcial a la que releva finalice con anterioridad a la fecha fin establecida.

El aumento de la jornada de trabajo solo será posible cuando se trate de personas relevistas que se encuentran adscritas al mismo código de puesto de trabajo que la persona jubilada parcial; por el contrario, en aquellos supuestos en los que el contrato de relevo se ha formalizado en puesto de trabajo diferente al de la persona jubilada parcial - contrato de relevo en puesto vacante -, supuesto recogido en el punto VII.2) anterior, no resultará posible llevar a efecto dicho aumento de jornada, ya que la vacante producida en el puesto de trabajo de la persona jubilada parcial, cuya cobertura total sí sería posible, según el procedimiento que corresponda, provocaría un aumento del coste de las retribuciones, que excede del equilibrio económico que ha de observarse.

Para llevar a efecto dicho aumento de jornada, siempre que la persona relevista se encuentre adscrita al mismo código de puestos de trabajo que la persona jubilada parcial cuyo contrato se extingue, se deberán observar los siguientes criterios:

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 9/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- Se incorporará al expediente memoria económica del órgano gestor correspondiente del incremento de gasto (aumento de retribuciones y de indemnización por finalización de contrato de trabajo derivado del aumento de jornada).
- La modificación mantendrá inalterable el carácter de la relación laboral (contrato de relevo) y duración de la misma (fecha prevista en el contrato de relevo).
- La nueva jornada deberá abarcar hasta el 100% de la jornada ordinaria (50% que ya viene realizando la persona relevista, más el 50% que realizaba la persona jubilada parcial).
- No se podrán iniciar las actuaciones registrales correspondientes al aumento de jornada de la persona relevista hasta tanto no se haya procedido a la inscripción registral, por la causa que corresponda, de la extinción de la relación laboral de la persona jubilada parcial.
- La oferta de aumento de jornada y aceptación, en su caso, por la persona relevista, deberá tener fecha de registro de salida y entrada, respectivamente, anterior a la efectividad de la modificación de la jornada.
- La fecha de efectos de la modificación de la jornada deberá ser posterior a la fecha de cese de la persona jubilada parcial. En aquellos supuestos en los que la persona jubilada parcial ya hubiera cesado y concurriera la necesidad de la ampliación de jornada, los efectos de la modificación no podrán ser retroactivos, sino posteriores a la aceptación por parte de la persona relevista de la ampliación de jornada propuesta.
- El aumento de la jornada de trabajo se formalizará en cláusula adicional al primitivo contrato de relevo.

Sevilla, en el día de la firma.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	31/03/2022	PÁGINA 10/10
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZVA7ZASG59R248AMSMXPPH47	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	