

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas

Resolución de 18/12/2013, de la Dirección General de la Función Pública y Justicia, por la que se da publicidad al acuerdo sobre el acceso a la jubilación parcial del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del VII Convenio Colectivo. [2013/15704]

El Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores supedita el derecho del personal laboral a la jubilación parcial a que exista acuerdo con la empresa a este respecto. Con la entrada en vigor del VII Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, su Disposición Adicional Vigésimocuarta habilita a la Comisión Paritaria para determinar los supuestos en los que pueda ser de aplicación la jubilación parcial, de conformidad con la regulación prevista en el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, el Art. 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial por jubilación parcial y el informe del Subdirector General de Prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de 24 de octubre de 2013.

Por consiguiente, se da publicidad al acuerdo para el acceso a la jubilación parcial en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Vigésimocuarta del VII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

“El personal laboral fijo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha contratado a tiempo completo podrá acogerse a la jubilación parcial anticipada de conformidad con lo establecido en este acuerdo, en cuyo caso se transformará su contrato en un contrato de trabajo a tiempo parcial, simultaneándose con un contrato de relevo por el tiempo restante hasta que el trabajador sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación, salvo que con anterioridad a dicha edad se produzca su jubilación total.

Los criterios que regirán la jubilación parcial del personal laboral anteriormente descrito serán los siguientes:

- a) El personal laboral contratado fijo a tiempo completo que desee acceder a jubilación parcial (en adelante jubilado parcial) deberá cumplir con los requisitos de la edad, del tiempo mínimo de cotización y de antigüedad en la empresa a que se refieren la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes.
- b) La solicitud deberá ser cursada ante la Dirección General de Función Pública y Justicia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con una mínima antelación de tres meses a la fecha en que desearía se hiciera efectivo este derecho, lo que conllevaría la transformación de su contrato fijo a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial.
- c) La eficacia de este contrato de jubilación parcial estará supeditada a la celebración de un contrato de relevo con una persona (en adelante relevista) que se encuentre en situación de desempleo, o que se encuentre vinculada a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con un contrato temporal de duración determinada, y también estará condicionada a la aprobación por parte de la entidad gestora de la Seguridad Social de la correspondiente pensión de jubilación de la persona solicitante.
De darse estos requisitos se simultanearán el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial con el contrato de relevo del relevista, ambos con efectividad desde el día siguiente al cese del solicitante en el puesto de trabajo a tiempo completo tras la aprobación de la pensión por parte de la entidad gestora de la Seguridad Social, y por el tiempo restante hasta que el trabajador sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación, salvo que con anterioridad a dicha edad se produzca su jubilación total.
- d) Desde la entrada en Registro de la solicitud, la Administración realizará las actuaciones precisas encaminadas a formalizar los contratos correspondientes, incluida en su caso la tramitación de la solicitud de pensión de jubilación parcial de la persona interesada ante la entidad gestora de la Seguridad Social.
- e) La solicitud de reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial podrá oscilar entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, porcentaje que finalmente se determinará atendiendo a la solicitud del jubilado parcial. No obstante la

Administración podrá elevar el porcentaje de reducción de jornada solicitado al 50% por necesidades de organización de los servicios o porque pudiera dificultar el contrato de relevo.

Sus retribuciones serán proporcionales al porcentaje de jornada que se fije en el contrato, y su base de cotización será la que proceda en función de las retribuciones efectivamente percibidas. Dichas retribuciones se abonarán de manera prorrateada a lo largo del año natural con independencia de que los servicios se presten de manera continuada o de manera concentrada en determinados meses del año.

En el caso de que el relevista sea contratado para el mismo puesto de trabajo que ocupe el jubilado parcial, será el relevista quien de forma continuada preste sus servicios en la fecha de inicio del período de la jubilación parcial. Por el contrario si el relevista no fuera contratado para el mismo puesto que ocupe el jubilado parcial, el periodo de actividad de éste último será determinado por la Administración atendiendo a su solicitud y a la organización del servicio.

f) El relevista, que deberá hallarse en situación de desempleo o vinculado a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por contrato temporal de duración determinada con fecha de vencimiento, será contratado en el puesto del jubilado parcial u otro de la misma o distinta categoría laboral, por la jornada restante hasta alcanzarse el 100 % de la jornada que tenía el jubilado parcial antes de acceder a la misma.

En función de las necesidades del servicio, el relevista podrá prestar servicios de manera continuada a lo largo de todo el año, o de manera concentrada en determinados meses, debiendo fijarse en el contrato el régimen de su prestación.

Será seleccionado de conformidad a lo establecido en la normativa vigente de bolsas de trabajo de personal laboral, y deberá prestar sus servicios bien durante el periodo de inactividad del jubilado parcial o bien en otro establecido por la Administración según las necesidades del servicio, que igualmente deberá tener en cuenta el derecho al disfrute de sus vacaciones anuales.

Las retribuciones serán proporcionales al porcentaje de jornada que se fije en el contrato de relevo, y su base de cotización la que resulte en función de las retribuciones efectivamente percibidas. Dichas retribuciones se abonarán de manera prorrateada a lo largo del año natural con independencia de que los servicios se presten de manera continuada o de manera concentrada en determinados meses del año.

El contrato de relevo se extinguirá cuando el trabajador sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación, salvo que con anterioridad a dicha edad se produzca su jubilación total.

g) Ante una eventual necesidad de sustitución definitiva del relevista se acudirá al mismo procedimiento por el que se le contrató, debiendo la jefatura de personal de los Servicios Centrales o Periféricos al que esté adscrito el puesto de trabajo cursar solicitud de forma inmediata para la contratación de otro relevista por el período restante dejado de trabajar en el año en curso por el sustituido, y en las mismas condiciones que el mismo.

h) El personal laboral acogido a la jubilación parcial anticipada mantendrá los mismos deberes y derechos que el resto del personal laboral, cuantificándose en su caso en proporción al tiempo trabajado. No obstante, y como garantía de permanencia en el puesto de trabajo al que se vincula otro contrato de relevo, quedan excluidos del derecho a participar en procesos de promoción interna y cualquier sistema de provisión de puesto de trabajo. Correlativamente, la Administración queda vinculada a no disponer del puesto de trabajo a efectos de su provisión reglamentaria hasta la jubilación total de ese personal laboral.

El presente acuerdo permanecerá vigente y desplegará efectos desde el día siguiente a su publicación en el DOCM hasta la derogación del VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.”

Toledo, 18 de diciembre de 2013

El Director General de la Función Pública y Justicia
JUAN MANUEL DE LA FUENTE DE LA FUENTE