

INFORME JURÍDICO emitido por la Asesoría Jurídica de **FETE-UGT Andalucía**, a petición de la **Secretaría de Privada de la Federación de Jaén**.

Distribución de la Jornada del Personal Docente Jubilado Parcialmente de los Centros Concertados

La Jubilación Parcial es un derecho que tienen todos los trabajadores por cuenta ajena como consecuencia de normativa estatal, por lo que no es privativa de los trabajadores afectados por el Convenio de la Enseñanza Concertada.

La Jubilación Parcial es una situación en la que el trabajador, previa conformidad de la empresa, sigue estando en activo sólo en un 25% de su jornada laboral, habiéndose jubilado por el 75% restante. Hasta la jubilación definitiva el trabajador sigue cotizando por la misma base que cotizaba antes de pasar a esta situación, por lo que no va a verse afectada la cantidad a cobrar una vez jubilado definitivamente.

Con respecto a la cuestión concreta, objeto de este informe, de la jornada laboral que tiene que seguir desarrollando el trabajador jubilado parcialmente, y más concretamente a su distribución queremos hacer las siguientes observaciones:

1º.- La jornada a desarrollar está conformada por actividades lectivas y complementarias; éstas proporcionalmente a las horas lectivas. La suma de ambas no debe sobrepasar del 25% del total de horas de permanencia en el centro antes de pasar a esta nueva situación.

2º.- La distribución debe hacerse con el acuerdo del titular y trabajador afectado. En relación a las horas lectivas se debe cumplir con las exigencias de titulación.

3º.- La concreción horaria se encuentra dentro del mismo marco jurídico que la del resto de trabajadores que no se encuentran jubilados parcialmente, esto es, el Convenio Colectivo y el Estatuto de los trabajadores. La Administración Educativa no puede inmiscuirse en las relaciones estrictamente laborales entre trabajadores y empresarios, en este caso titulares de centros o directores. Aquella sólo puede exigir que se desarrolle el currículo conforme a lo establecido, en cuanto a contenidos, temporalización y evaluación, así como que el profesorado esté en posesión de la titulación adecuada a las materias que imparte. Reproducimos parte del contenido del reciente informe jurídico elaborado por esta misma Asesoría sobre el tema de jornada:

“ La Consejería de Educación no tiene ninguna competencia, el mismo artículo 27 del Convenio Colectivo del Sector establece que “ éstas se distribuirán a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores . En caso de disconformidad, el empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9 de este Convenio “, esto es, podrá hacer uso de la capacidad organizativa que la Ley le atribuye. No obstante, esta capacidad de organización del centro de trabajo queda limitada por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que en su apartado 6 recoge la obligatoriedad empresarial de elaborar el calendario laboral que regirá durante todo el año, y que no podrá ser modificado salvo que haya acuerdo unánime de los trabajadores. Es decir, que todos los trabajadores y trabajadoras de un centro deberán conocer cuál va a ser su jornada de trabajo durante todo el año, tanto de las horas lectivas como de las no lectivas.”

4º.- Teniendo en cuenta la especial circunstancia de los trabajadores jubilados parcialmente en cuanto a que su jornada laboral queda reducida a sólo el 25%, es del todo lógico que ésta se distribuya de forma que el trabajador afectado la concentre en un día o dos a la semana, o de cualquier otra forma que conlleve igualmente el acuerdo entre el centro y el trabajador. Volvemos a insistir que en este acuerdo la Consejería

no tiene ninguna capacidad de decisión, no contemplándose por tanto en ninguna normativa de carácter administrativo.

5º.- Igualmente, dentro de la capacidad organizativa del empresario y de común acuerdo con el trabajador jubilado parcialmente, la jornada de éste podrá desarrollarse enteramente en actividades lectivas, en lectivas y complementarias o enteramente en no lectivas, según las necesidades del centro

Por último, hay que tener en cuenta que al ser voluntario el paso a la jubilación parcial así como el consentimiento del centro, si previamente a hacer efectivo el paso a esta situación no se llega a un acuerdo en cuanto a la distribución de la jornada, el trabajador no se podrá jubilar parcialmente, a no ser que acepte las condiciones impuestas por el titular del centro, con las que en principio no estaba de acuerdo.

Jesús Bru Lobato
Asesoría Jurídica de FETE-UGT Andalucía