



**T.S.J. CAST. LA MANCHA SALA SOCIAL
ALBACETE**

SENTENCIA: 00722/2024

C/ SAN AGUSTIN N° 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

Correo electrónico: tsj.social.albacete@justicia.es

Equipo/usuario: FMH

NIG: 02003 34 4 2024 0000003

Modelo: N02700 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000003 /2024

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: JAVIER ORTEGA CIFUENTES, CC.OO CASTILLA LA MANCHA

ABOGADO/A: PABLO MANUEL SIMON TEJERA, PABLO MANUEL SIMON TEJERA

PROCURADOR/A: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

DEMANDADO/S D/ña: CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JJCM

ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR/A:

GRADUADO/A SOCIAL:

Magistrado Ponente: D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

D^a MARÍA ISABEL SERRANO NIETO

D^a ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

En Albacete, a veinticinco de abril de dos mil veinticuatro.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente



- SENTENCIA N° 722/24 -

En el procedimiento número 3/24, sobre conflicto colectivo, interpuesto por la representación de COMISIONES OBRERAS (CCOO), contra CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES de la JCCM; y en el que ha actuado como Magistrado-Ponente D. JOSÉ MONTEL GONZÁLEZ, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de enero de 2024, por D. Pablo Manuel Simón Tejera en representación del Sindicato COMISIONES OBRERAS (CCOO) se presentó en esta Sala demanda de conflicto colectivo contra la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES de la JCCM con base en los hechos y fundamentos jurídicos que en ella se exponen, suplicando se dictase sentencia declarando que al personal adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la JCCM, que se encuentra en situación de jubilación parcial, a los efectos del cómputo de su jornada laboral anual, no se le descuenten los periodos no lectivos, en el cómputo anual de su jornada laboral, condenando a la administración demandada a estar y pasar por dicha declaración.

SEGUNDO.- Por Decreto de 15 de febrero de 2024 se admitió a trámite la demanda, designándose como Ponente al Ilmo. Sr. Magistrado D. José Montiel González, a quien por turno correspondía, señalándose para la celebración del acto de juicio el día 21 de marzo de 2004 a las 10:30 horas; suspendiéndose por Decreto de 8 de marzo de 2024 tal señalamiento a solicitud del letrado de la parte demandante por coincidencia con otros señalamientos judiciales, con nueva citación para el día 11 de abril de 2024, a las 10:30 horas.

TERCERO.- El día señalado tuvo lugar el acto de juicio, al que comparecieron la entidad demandante Sindicato COMISIONES OBRERAS, representado por el letrado D. Pablo Manuel Simón Tejera y la entidad demandada y la entidad demandada CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES de la JCCM, representada por su letrado

En dicho acto, se ratificó la parte actora en su demanda, oponiéndose la entidad demandada al entender que no concurrían las condiciones necesarias para instar el proceso de conflicto



colectivo planteado y, en cuanto al fondo, al no llevarse a cabo por dicha entidad ninguna actuación discriminatoria respecto del personal que se encuentra en situación de jubilación parcial, puesto que se le da un trato similar que al personal que desempeña su jornada completa de modo ordinario. Ambas partes solicitaron el recibimiento del proceso a prueba.

Recibido el pleito a prueba, se practicó la documental propuesta por cada parte, y la testifical propuesta por la actora que se practicó en legal forma; y en trámite de conclusiones éstas elevaron a definitivas las suyas, por las razones que constan en el soporte informático que recoge el acto de la vista, quedando los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El personal laboral que presta servicios para la Consejería demandada se rige por el VIII Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha (DOCM 09/11/2017). Dicho convenio ha sido posteriormente modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 25/10/2017 (DOCM 27/11/2017), por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/10/2017 (DOCM 02/01/2018), por Acuerdo sobre jubilación parcial de la Comisión Negociadora de 28/10/2017 (DOCM 02/01/2018), por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/2018 (DOCM 14-08-2018), por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 06/02/2019 (DOCM 15/02/2019) y por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM 11-8-2021).

SEGUNDO.- Conforme al art. 56.1 del convenio, la distribución anual de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante los calendarios laborales, que contendrá lo siguiente:

- Distribución diaria de la jornada.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo, distribuidos entre todos los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza, en su caso.

Dicho calendario laboral se realiza anualmente, entre los noventa y treinta días anteriores a la fecha del inicio de su



vigencia, previo acuerdo entre el organismo público y la representación legal del personal laboral.

TERCERO. - Por Resolución de 13/12/2017, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, se registra y publica el acuerdo (Acta de fecha 28 de noviembre de 2017) sobre el acceso a la jubilación parcial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM 02/01/2018); suscrito entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales, CC.OO. CLM, CSI.F y UGT CLM, en representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de remitirnos, a todos los efectos, a la integridad del Acta antes mencionada, cabe destacar de su contenido, por lo que a este proceso se refiere, lo siguiente:

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.

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.

La aceptación de la solicitud conllevaría la conversión de su contrato fijo a tiempo completo en un contrato fijo a tiempo parcial. La eficacia de este contrato de jubilación parcial estará supeditada a la celebración de un contrato de relevo con una persona (en adelante relevista). De darse estos requisitos con carácter simultáneo al contrato a tiempo parcial del jubilado parcial se celebrará 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.



En el caso de que el relevista sea contratado para el mismo puesto de trabajo que ocupe el jubilado parcial, la prestación de servicios de ambos se concentrará en determinados meses del año en periodos anuales computados de fecha a fecha desde la fecha de inicio de los contratos. La prestación de servicios del relevista completará la del jubilado parcial del siguiente modo: el relevista comenzará a prestar servicios de forma ininterrumpida desde la fecha de inicio del período de la jubilación parcial. Una vez que el relevista finalice su periodo de prestación de servicios será el jubilado parcial el que comience a prestar servicios.

En caso de que el relevista no fuera contratado para el mismo puesto que ocupe el jubilado parcial, el periodo de actividad del jubilado parcial será determinado por la Administración atendiendo a su solicitud y a la organización del servicio. La prestación de servicios de los relevistas se realizará a jornada completa de manera concentrada en determinados meses del año.

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.

CUARTO.- Según el art. 55.1 del convenio, la jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será de 35 horas, en jornada semanal, hasta un máximo de 1554 horas anuales, lo que equivale a una jornada diaria de 7 horas.

El cálculo de la jornada en cómputo anual se realiza restando a los días naturales del año los siguientes días: los días de descanso semanal, veintidós días de vacaciones y los festivos nacionales, regionales o locales que no coincidan con días de descanso.

Los días no lectivos (en los que los centros de trabajo no abren) se computan como trabajados, tanto a los trabajadores a jornada completa, como a los jubilados parcialmente, en proporción a su jornada.

De este modo, para los efectos de este proceso, las partes son contestes en que los días laborales computados (incluyendo los no lectivos) para el personal laboral que desarrolla jornada anual completa ordinaria ascenderían a 222 días; mientras que para el caso del personal laboral jubilado



parcial con jornada del 50% de la ordinaria ascendería a 111 días.

QUINTO.- Según el art. 91.4 del convenio [renumerado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/ 2018 (DOCM 159 de 14-08-2018)]. : "En los centros de trabajo en los que exista un cierre vacacional en un periodo determinado el personal disfrutará de sus vacaciones coincidiendo con ese periodo. Si el número de días laborables incluidos en dicho periodo fuese superior a 22, se estará obligado a recuperar los días que excedan de esa cantidad durante el año natural. Si dicho número fuese inferior a 22, la diferencia de días la disfrutará como si fuesen días por asuntos particulares".

No obstante ello, los trabajadores con jornada laboral a tiempo completo que disfrutaron sus días de vacaciones en periodo de cierre vacacional del centro (días no lectivos), posteriormente no recuperaron el exceso de días sin prestación de servicios efectivos en cómputo anual, que superaron sus días de vacaciones determinadas según convenio.

SEXTO.- La prestación de servicios por parte del trabajador jubilado parcial se realiza de modo concentrado en determinados meses del año en periodos anuales computados de fecha a fecha desde la fecha de inicio de los contratos. Aunque en los diversos contratos de trabajo de lo trabajadores jubilados parcialmente se consigna un total de 111 días de trabajo y se fija el arco temporal de la prestación de servicios a realizar para cada curso escolar, no existe coincidencia entre la jornada anual de 111 días (incluyendo los no lectivos) y los comprendidos efectivamente en el periodo temporal del contrato (de fecha a fecha), que son los de trabajo efectivo, con exclusión de los no lectivos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- A efectos de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS, se hace constar que el contenido de los todos los hechos probados se obtiene del análisis de las pruebas documentales aportadas por ambas partes y de la testifical propuesta por la parte demandante.

SEGUNDO.- Se solicita en la demanda que se declare el derecho del personal adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la JCCM, que se encuentra en situación de jubilación parcial, a los efectos del cómputo de su jornada anual, no se le descuenten los periodos no lectivos, condenando a la Administración demandada a estar y pasar por dicha declaración.



Por su parte, la entidad demandada se opone a la demanda al entender que no concurre en el presente caso los elementos necesarios para instar el presente proceso de conflicto colectivo, al considerar que la cuestión suscitada sería la propia de un conflicto de intereses o, a lo sumo sería una cuestión jurídica que afectaría a una pluralidad de trabajadores. Y en cuanto al fondo de la cuestión, considera que el cómputo anual de la jornada se realiza de modo similar a los dos grupos comparados, los trabajadores ordinarios que realizan la jornada completa anual, y los trabajadores jubilados parcialmente que realizan una jornada inferior, que en todo caso se atiene al acuerdo (Acta de fecha 28 de noviembre de 2017) sobre el acceso a la jubilación parcial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, publicado y registrado por Resolución de 13/12/2017, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral.

TERCERO.~ El art. 153.1 de la LRJS dispone que: "Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley".

Como indica la doctrina jurisprudencial (STS núm. 280/2024, de 13 de febrero, rec. 206/2023 y núm. 473/2024 de 13 marzo, rec. 71/2022) el objeto de los procesos de conflicto colectivo queda acotado por la concurrencia de tres requisitos acumulativos: la trascendencia colectiva del conflicto, su naturaleza jurídica, y su carácter real y actual.



"La primera exigencia imprescindible es que ese colectivo o grupo de trabajadores tenga un carácter genérico; es decir que tenga un rasgo o nexo común entre ellos de suficiente entidad para que pueda ser titular del segundo elemento: el interés general. Por ello, el grupo o colectivo afectado ha de ser, "no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados", sino "un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad", de modo que "constituya una unidad por poseer un elemento común que confiere un perfil unitario al grupo" [por todas, SSTS de 21 de octubre de 1997 y 449/2020, de 15 de junio, rec. 167/2018]].

Respecto del segundo de los requisitos necesarios para conformar un verdadero conflicto colectivo, esto es, que las pretensiones afecten a intereses generales del grupo genérico de trabajadores o del colectivo susceptible de determinación individual, señalábamos que "lo que exige, como expresan nuestras SSTS de 11 de junio de 2001, rec. 4037/2000 y 209/2020, de 4 de marzo, rec. 133/2018, es que tales intereses pertenezcan indivisiblemente al grupo de trabajadores en su conjunto y sin posibilidad de fraccionamiento entre sus miembros. En este sentido, la clave de la diferenciación está en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren [SSTS 801/2016, de 4 de octubre (rec. 232/2015); de 2016; 178/2019, de 6 de marzo (rec. 8/2018) y 292/2021, de 10 de marzo (rec. 139/2019)]; de tal manera que, si la pretensión formulada afecta al interés del grupo de forma indiferenciada y puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de que, con posterioridad, si pueda ser necesaria la atención a las circunstancias individuales a efectos de ejecución de sentencia [SSTS de 22 de marzo de 2007 (rec. 114/2005) o 930/2020, de 20 de octubre (rec. 110/2019)]; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario (STS 454/2017, de 30 de mayo, rec. 139/2016)".

Asimismo, la doctrina jurisprudencial (STS núm. 189/2022 de 24 febrero, rec. 176/2021, con cita de la STS de 4 de noviembre de 2010, rec. 64/2010 Y STS 10 de octubre de 2018, rec. 145/2017) ha señalado que: "bajo la denominación de conflicto colectivo, muchas veces se introducen otras cuestiones que el legislador quiso dejar fuera de este procedimiento, como son los conflictos de intereses, por lo



que, si el conflicto colectivo se caracteriza, en base a esos dos aspectos subjetivo y objetivo dibujados, cuando se trata de diferenciarlo con el conflicto de intereses, de acuerdo con lo que dispone el artículo 151 del TRLPL, deberemos introducir otro elemento clarificador, el aspecto finalista (STS de 9 de noviembre de 2009 y 26 de mayo de 2009), o dicho de otra manera, deberemos tener en cuenta cual es el fin perseguido, de tal forma que mientras que el conflicto colectivo alude a la existencia de una controversia que puede ser solventada aplicando una norma, el conflicto de intereses o económico no puede ser solventado en base a la aplicación de una norma sino que se debe resolver a través de la voluntad negociadora de las partes, que no puede ser suplantada en ningún caso por ningún Juez ni Tribunal".

En el presente caso, la cuestión que se suscita en el presente proceso de conflicto colectivo nada tiene que ver con un conflicto de intereses, que hubiera de resolverse mediante la negociación de las partes legitimadas para ello, puesto que la regulación de la materia discutida ya viene establecida en el convenio colectivo de aplicación y en el Acta de fecha 28 de noviembre de 2017 sobre el acceso a la jubilación parcial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del mismo convenio; sino que, partiendo de la normativa ya existente, afecta al modo de cálculo de la jornada laboral en cómputo anual que, según la parte que promueve el conflicto, es diferente según se trate de personal laboral con jornada laboral a tiempo completo o personal laboral en situación de jubilación parcial, con jornada laboral a tiempo parcial.

Por otra parte, el objeto del conflicto afecta al interés de un grupo de forma indiferenciada y puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, pues como ya se ha dicho, el objeto de la cuestión controvertida afecta genéricamente al personal laboral en situación de jubilación parcial, con jornada laboral a tiempo parcial, lo que excluye la existencia de un conflicto plural, más propio de un proceso ordinario.

Por ello, cabe concluir que el proceso de conflicto colectivo instado por la parte demandante es el adecuado para solventar la cuestión planteada.

CUARTO.- Para dar respuesta a la cuestión de fondo planteada ha de partirse de que el art. 12.4 d) del ET dispone que: "Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en



los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

Asimismo, el acuerdo (Acta de fecha 28 de noviembre de 2017) sobre el acceso a la jubilación parcial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM 02/01/2018), en su apartado j) establece que: “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”.

El art. 34.1 del ET indica que “La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”, aunque también señala que “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.

En el art. 55.1 del convenio de aplicación se establece que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será de 35 horas, en jornada semanal, hasta un máximo de 1554 horas anuales.

El cálculo de la jornada en cómputo anual se realizará restando a los días naturales del año los siguientes días: los días de descanso semanal, veintidós días de vacaciones y los festivos nacionales, regionales o locales que no coincidan con días de descanso”.

Se añade en el apartado 3 del mismo precepto que: “A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos y licencias retribuidas, créditos por horas retribuidas para funciones sindicales y la interrupción de la jornada prevista en el apartado 5 de este artículo”.

En el art. 91.1 del convenio de aplicación dispone que: “El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días laborables o de los días laborables que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor,...”, con las particularidades que se contemplan en el precepto.



En el apartado 4 del mismo precepto se indica que: "En los centros de trabajo en los que se presten actividades docentes o asistenciales se tratará de hacer coincidir el disfrute de las vacaciones anuales del personal con el periodo de menor actividad de dichos centros de trabajo.

En los centros de trabajo en los que exista un cierre vacacional en un periodo determinado el personal disfrutará de sus vacaciones coincidiendo con ese periodo. Si el número de días laborables incluidos en dicho periodo fuese superior a 22, se estará obligado a recuperar los días que excedan de esa cantidad durante el año natural. Si dicho número fuese inferior a 22, la diferencia de días la disfrutará como si fuesen días por asuntos particulares".

Conforme al art. 56.1 del convenio, la distribución anual de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante los calendarios laborales, que contendrá lo siguiente:

- Distribución diaria de la jornada.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo, distribuidos entre todos los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza, en su caso.

Dicho calendario laboral se realiza anualmente, entre los noventa y treinta días anteriores a la fecha del inicio de su vigencia, previo acuerdo entre el organismo público y la representación legal del personal laboral.

No es un hecho controvertido, por ser aceptado por ambas partes, que los días laborales computados (en los que se incluyen los no lectivos) para el personal laboral que desarrolla jornada anual completa ordinaria ascenderían a 222 días; mientras que para el caso del personal laboral jubilado parcial con jornada del 50% de la ordinaria ascendería a 111 días (también incluyendo los no lectivos).

QUINTO.- Partiendo de las anteriores normas, el modo de llevar a cabo la concreta fijación de la jornada en cómputo anual es la siguiente:

1.- Personal laboral a jornada completa. Se computan 222 días de trabajo efectivo (en el que se incluyen los no lectivos), que a razón de 7 horas de trabajo diarias (35 semanales), suponen un total de 1554 horas anuales, que es el



máximo fijado en convenio colectivo. Debido a ello, los trabajadores con jornada laboral a tiempo completo que disfrutaron sus días de vacaciones en periodo de cierre vacacional del centro (días no lectivos), como se establece en el convenio, posteriormente no recuperaron el exceso de días sin prestación de servicios efectivos (días no lectivos en que no se disfrutó de vacaciones), que superaron sus días de vacaciones determinadas según convenio, y ello en razón de que no hay días disponibles para efectuar la recuperación a que se refiere el art. 91.4 del convenio, tal como corroboró la testigo que depuso en el acto de juicio.

En otras palabras, los días no lectivos que exceden de las vacaciones de tales trabajadores, pese a no ser de trabajo efectivo, no se recuperan por ser imposible materialmente, al haberse realizado ya la jornada máxima en cómputo anual (1554 horas anuales), y por ello siempre se computan como efectivos.

2.- Personal laboral jubilado parcial con jornada del 50% de la ordinaria ascendería. Se computan 111 días (también incluyendo los no lectivos) y la prestación de servicios se lleva a cabo de modo concentrado (un periodo para el jubilado parcial y el otro para el trabajador relevista que realiza el otro 50% de la jornada), atendiendo a las dos modalidades que se contemplan en los apartados f) y g) del Acta de fecha 28 de noviembre de 2017 (según el relevista sea contratado para el mismo puesto de trabajo que ocupe el jubilado parcial, o para otro diferente).

La prestación de servicios de ambos se concentra en determinados meses del año en periodos anuales computados de fecha a fecha desde la fecha de inicio de los contratos. De este modo, en los diversos contratos relativos a diferentes centros educativos, se constata que al personal laboral jubilado parcial se le computa un total de 111 días de trabajo y se fija el arco temporal de la prestación de servicios a realizar (de una fecha concreta de inicio a otra fecha final de conclusión). Sin embargo, en ese periodo de prestación de servicio (de fecha a fecha) solo se consideran los días efectivos de trabajo, pero no se computan los no lectivos, atendiendo al calendario laboral de cada curso escolar. De este modo, de computarse todos los días (lectivos y no lectivos de ese periodo concreto), el periodo de contratación debiera ser menor que el fijado contractualmente para alcanzar el total de 111 días de trabajo (con inclusión de los no lectivos), en atención al periodo temporal de que se trate, pues los días no lectivos no aparecen distribuidos de modo similar según qué mes del año.



Por ello, al fijar la jornada de 111 días de trabajo (con inclusión de no lectivos) en el contrato de trabajo solo nominalmente, pero efectuar un cómputo real de la jornada con exclusión de los no lectivos, se está dando un trato diferente a personal laboral jubilado parcial con jornada parcial, y con ello se conculca, no solo preceptos legales de obligado cumplimiento (art. 12.4 d) del ET) que impiden el trato diferenciado en función de la jornada de trabajo (trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial), sino las propias reglas específicas del apartado j) del Acta de fecha 28 de noviembre de 2017) sobre el acceso a la jubilación parcial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, (DOCM 02/01/2018); suscrita entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales, CC.OO. CLM, CSI.F y UGT CLM, en representación de los trabajadores, que exige que el personal laboral acogido a la jubilación parcial anticipada mantenga los mismos deberes y derechos que el resto del personal laboral, cuantificándose en su caso en proporción al tiempo trabajado.

En consideración a lo expuesto, ha de estimarse la demanda formulada y declarar el derecho del personal adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la JCCM, que se encuentra en situación de jubilación parcial, a los efectos del cómputo de su jornada laboral anual, no se le descuenten los periodos no lectivos, en el cómputo anual de su jornada laboral, sin que proceda efectuar expresa declaración sobre costas procesales.

F A L L A M O S

Que estimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por D. Pablo Manuel Simón Tejera en representación del Sindicato COMISIONES OBRERAS (CCOO) frente a la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES de la JCCM, sobre declaración de derechos; declaramos el derecho del personal adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la JCCM, que se encuentra en situación de jubilación parcial, a los efectos del cómputo de su jornada laboral anual, no se le descuenten los periodos no lectivos, en el cómputo anual de su jornada laboral, sin que proceda efectuar expresa declaración sobre costas procesales.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de casación ordinario, de conformidad con el art. 206 y concordantes de la LRJS, que deberá prepararse ante esta misma



Sala en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.