

AYUNTAMIENTO DE LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

OAL ESCUELA UNIVERSITARIA POLITÉCNICA LA ALMUNIA (EUPLA)

ACTA DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

CORRECCIÓN DEL SEGUNDO EJERCICIO DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN LABORAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL EUPLA

En La Almunia de Doña Godina, a 26 de marzo de 2026, siendo las 9:00 horas, se reúne el Tribunal Calificador del proceso selectivo convocado para la provisión de **una plaza de Técnico de Recursos Humanos y Gestión Laboral de la plantilla del Organismo Autónomo Local EUPLA**, al objeto de realizar el supuesto práctico del **segundo ejercicio de la oposición**, de conformidad con las bases de la convocatoria.

PRIMERO. – ASISTENTES DEL TRIBUNAL

Comparecen los siguientes miembros titulares del Tribunal:

Presidenta:

D^a Beatriz Colomina de Frutos, Secretaria General del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina y del OAL-EUPLA.

Vocales:

D^a Natividad Alfranca Luego, Jefa de Administración General del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina.

D. Diego Talayero Gracia, Técnico de Gestión del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina.

D. David Segura Martínez, Técnico de Gestión del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina.

Secretaria:

D^a Eva Fernández Villoslada, Gerente del OAL EUPLA.

Se hace constar que asisten todos los miembros titulares del Tribunal, existiendo quórum suficiente para la válida constitución del mismo.

SEGUNDO.- LLAMAMIENTO CANDIDATOS

Seguidamente, se procede al llamamiento de la aspirante que ha superado el primer ejercicio de la oposición. De conformidad con lo establecido en las bases de la convocatoria y con lo acordado por el Tribunal en sesión celebrada el día 23/03/2026, se informa a la aspirante de que dispone de un tiempo máximo de cuatro horas para la realización del segundo ejercicio, iniciándose el mismo a las 9:00 horas.

TERCERO. – LECTURA DE SUPUESTO PRÁCTICO

A las 12:00 horas, el candidato procede a la lectura del supuesto práctico correspondiente al segundo ejercicio de la oposición ante el Tribunal, de conformidad con lo establecido en las bases de la convocatoria que rigen el proceso selectivo.

CUARTO. - CORRECCIÓN Y VALORACIÓN DEL SUPUESTO

A las 12:30 horas, el Tribunal procede a la corrección y valoración del supuesto práctico correspondiente al segundo ejercicio de la oposición, de conformidad con los criterios establecidos en las bases de la convocatoria, incorporándose como anexo a la presente acta el supuesto práctico debidamente corregido y valorado por el Tribunal.



AYUNTAMIENTO DE LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

OAL ESCUELA UNIVERSITARIA POLITÉCNICA LA ALMUNIA (EUPLA)

Una vez realizada la corrección, el Tribunal acuerda otorgar las siguientes calificaciones:

- Dña. GEMA SANCHEZ BLASCO: 7,05 puntos.

Igualmente, se concede un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de las calificaciones en el tablón de anuncios de la sede electrónica, para que las personas interesadas puedan formular las alegaciones o reclamaciones que estimen oportunas.

Las alegaciones deberán presentarse por los medios establecidos en la convocatoria y se dirigirán al Tribunal calificador del proceso selectivo, que procederá a su estudio y resolución en sesión posterior.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las **13:00h**, de lo que como secretario/a doy fe, con el visto bueno de la Presidencia.

LA PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

Fdo.: D^a Beatriz Colomina de Frutos

LA SECRETARIA DEL TRIBUNAL

Fdo.: D^a Eva Fernández Villoslada





SUPUESTO PRÁCTICO (10 puntos)

En la plantilla de personal laboral de un Organismo Autónomo local, figuran, entre otras, 4 plazas de Limpieza, 2 de ellas vacantes y 3 plazas de Conserje, todas ellas personal laboral.

Como consecuencia de la renuncia de uno de los concejales del Ayuntamiento del que depende el OAL, uno de los conserjes, que era el siguiente en la lista electoral, va a tomar posesión como concejal del Ayuntamiento.

En la última oferta de empleo aprobada, se han incluido las 2 plazas de limpieza vacantes para cubrir las mediante concurso.

Por otro lado, debido a una organización de horarios y puesto que el centro abrirá por la tardes, se va a modificar la jornada laboral de los conserjes pasando de jornada ordinaria de mañanas a jornada de mañana y tarde.

Una de las trabajadoras de limpieza que tiene contrato indefinido a jornada completa y teniendo más de 40 años cotizados, ha presentado en fecha 20 de febrero de 2026, un escrito por registro general en el que solicita la jubilación parcial al haber cumplido 64 años y además reclama las cantidades dejadas de percibir como consecuencia del incremento retributivo que supuso la nueva valoración de puestos aprobada con efectos de enero de 2024.

Responda de manera razonada a las siguientes cuestiones:

1-¿Es compatible la condición de concejal del Ayuntamiento y empleado público del Organismo?. 0,5 puntos

-No, concurre una causa de incompatibilidad y deberá optar quedando en situación de excedencia forzosa por elección de cargo público, art 46.1 ET. **0,5 puntos**

El artículo 46.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula la situación de **excedencia forzosa por la elección de cargo público**.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El artículo 178 de Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, establece que:

1. Las causas de inelegibilidad a que se refiere el artículo anterior, lo son también de incompatibilidad con la condición de Concejal.



2. Son también incompatibles:

a) Los Abogados y Procuradores que dirijan o representen a partes en procedimientos judiciales o administrativos contra la Corporación, con excepción de las acciones a que se refiere el artículo 63.1.b) de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local

b) Los Directores de Servicios, **funcionarios o restante personal en activo del respectivo Ayuntamiento y de las entidades y establecimientos dependientes de él**

c) Los Directores generales o asimilados de las Cajas de Ahorro Provinciales y Locales que actúen en el término municipal.

d) Los contratistas o subcontratistas de contratos, cuya financiación total o parcial corra a cargo de la Corporación Municipal o de establecimientos de ella dependientes.

e) Los concejales electos en candidaturas presentadas por partidos o por federaciones o coaliciones de partidos declarados ilegales con posterioridad por sentencia judicial firme y los electos en candidaturas presentadas por agrupaciones de electores declaradas vinculadas a un partido ilegalizado por resolución judicial firme. Letra e) del número 2 del artículo 178 introducida por el apartado nueve del artículo único de la L.O. 3/2011, de 28 de enero, por la que se modifica la L.O. 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General («B.O.E.» 29 enero). Vigencia: 30 enero 2011

3. Cuando se produzca una situación de incompatibilidad los afectados deberán optar entre la renuncia a la condición de Concejal o el abandono de la situación que, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, dé origen a la referida incompatibilidad. Cuando la causa de incompatibilidad sea la prevista en el apartado 2.e) del presente artículo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 6.4 de esta Ley.

4. Cuando la causa de incompatibilidad sea la contenida en el punto b), del apartado 2, el funcionario o empleado que optare por el cargo de Concejal pasará a la situación de servicios especiales o subsidiariamente a la prevista en sus respectivos convenios que en todo caso ha de suponer reserva de su puesto de trabajo.

5. Los ciudadanos que sean elegibles, de acuerdo con el artículo 177, apartado 1, de esta Ley, estarán sujetos a las causas de incompatibilidades a que se refiere el presente artículo.

2- ¿Cuál es el procedimiento para aprobar la Oferta de empleo Público? ¿Qué opinión le merece el sistema selectivo propuesto?. 1 punto

artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

0,25 puntos





la OEP debe ser objeto de negociación, conforme al art 37.1 c) TREBEP

0,25 puntos

art 11.3. TREBEP Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

la forma ordinaria de ingreso es la oposición , de acuerdo al Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado de aplicación supletoria.

0, 5 puntos

3- ¿Es posible llevar a cabo la modificación de la jornada laboral de los conserjes sin mis trámites? , en su caso ¿es obligatorio para los trabajadores aceptarla? ¿ por qué? . 1 punto

-NO, hay que acudir al procedimiento de la modificación sustancial condiciones de trabajo . La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad. 0, 5 puntos

- No es obligatorio, al ser un supuesto de los previstos art 41 .1 , en concreto letra b) tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. 0,5 puntos

Artículo 41. ET Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.





e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4-Respecto a la reclamación salarial de la empleada de limpieza: ¿Tiene derecho al reconocimiento del pago de los atrasos? ¿ por qué?. 0,5 puntos

Sí, pero solo podrá reclamar 1 año, es decir desde 20 enero de 2025, las cantidades anteriores están prescritas. **0, 5puntos**





1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.

5- ¿Tiene derecho la trabajadora a la jubilación parcial? , en caso de que se jubile parcialmente ¿Cuál es la modalidad de contrato más adecuada para cubrir las horas no realizadas?¿Es necesario realizar algún trámite previo a la contratación?. 2,5 puntos

-No es un derecho, puede negociarse y en el caso de no tener la edad de jubilación o cumplir los requisitos para poder jubilarse se requiere concertar un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo. Art 215.2 LGSS **0, 5 puntos**

-La modalidad contrato de relevo indefinido y a tiempo completo. **1 punto**

Contrato de relevo Art. 12 TRET

El contrato de relevo indefinido y a tiempo completo será obligatorio cuando el trabajador que accede a la jubilación parcial lo hace en su modalidad anticipada, es decir, antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación. (Art. 12.6TRLET modificado



Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo)

No obstante, si el caso de la jubilación parcial según la edad del jubilado si accede habiendo cumplido la edad de jubilación, cabría la contratación temporal del relevista artículo 12.7 TRLET. En este caso, la celebración del contrato de relevo es potestativa, no obligatoria como en el caso anterior de jubilación parcial anticipada.

-Trámite previo en las administraciones públicas, al tener que ser un contrato indefinido solicitar una tasa de reposición específica Dirección General de la Función Pública del MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y posteriormente aprobar oferta de empleo específica y realizar el procedimiento selectivo para la contratación indefinida.

Tasa adicional en OEP. **0,5 puntos**

Se podrá solicitar una tasa de reposición específica, que podrá autorizarse de conformidad con lo establecido en la DA 4ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuando resulte esencial para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tengan encomendados, previa expresa acreditación.

- Proceso selectivo **0, 5 puntos**

Respecto a la forma de selección del trabajador relevista, las entidades locales deben cumplir los principios contenidos en los artículos 55 y siguientes del TRLEBEP, de tal forma que, con el objeto de conjugar la regulación del contrato de relevo con la condición de Administración pública de la empleadora, deberá realizarse un proceso de selección que deberá cumplir los principios constitucionales, de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Y ello sin perjuicio de la exigencia, además, en el momento de la contratación, de la concurrencia en el relevista de la condición de desempleado, es decir, que deberá estar dado de alta como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo o, en su caso, formalizarse con un trabajador que tuviese concertado con la entidad local un contrato de duración determinada, tal y como exige el artículo 12.7 TRLET.

La Resolución sobre los criterios orientadores relativos a la contratación de personal fijo en el sector público, en la modalidad de contrato de relevo, derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, ha establecido al respecto los siguientes criterios:

Las referencias en la legislación laboral y de la Seguridad Social a contratos de relevo por tiempo indefinido deben entenderse realizadas a contratos de personal laboral fijo.



Los contratos para el relevo del personal que solicita la jubilación parcial deben tener naturaleza fija, en todo caso. No cabe acudir ni a contratos de sustitución por vacante ni a la contratación fija-discontinua.

Art. 215 LGSS

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12 del [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), los trabajadores a tiempo completo que no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), y acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización de 33 años indicado en el párrafo anterior se reducirá al de veinticinco años.

A los exclusivos efectos de determinar el periodo de cotización, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

También, a los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante de la jubilación parcial y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento. En estos casos, a



partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior.

d) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador 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.

e) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán carácter indefinido y a tiempo completo. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

f) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

6- En caso de que la trabajadora solicitara la jubilación parcial al cumplir 65 años, ¿cambiarían los requisitos exigidos? ¿cuál sería la modalidad de contrato más adecuada para cubrir las horas no realizadas? 1 punto.

-En caso de tener la edad de jubilación y cumplir requisitos ya no es obligatorio hacer un contrato de relevo. **0,5 puntos**

-Se podría hacer un contrato de relevo por tiempo indefinido o de duración determinada y en este caso la jornada será como mínimo la dejada vacante por el jubilado parcial. **0, 5 puntos**

Entonces se rige por el art. 12.7 del ET

7. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.



El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

7- Las retribuciones en el organismo autónomo son a catorce pagas correspondiéndole a la trabajadora que ha solicitado la jubilación las siguientes retribuciones tras la modificación de su RPT. ¿En qué aplicaciones contabilizaría la nómina de esta trabajadora de este mes y que importes? 2 puntos

Conceptos retributivos	Jornada completa 37,5 horas
Salario Base:	641,61
Antigüedad:	110,39
C. Específico:	1500,00
C. Plus Convenio:	320,54

Las aplicaciones presupuestarias del organismo autónomo son las siguientes:

Prog.	Ec.	Desc.
320	10100	RETRIBUCIONES BASICAS GERENTE
320	10101	RETRIBUCIONES COMPLEM. GERENTE
320	13000	RETRIBUCIONES BASICAS PAS FIJO
3234	13000	RETRIBUCIONES BASICAS PERSONAL DOCENTE FIJO
320	13001	HORAS EXTRAORDINARIAS PAS FIJO
463	13001	RETRIBUCION PARTICIPACION PROYECTOS OTRI FIJO
320	13002	REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS PAS FIJO
3234	13002	RETRIBUCIONES COMPLMENTARIAS DOCENTE FIJO
320	13100	RETRIBUCIONES BASICAS PAS EVENTUAL
3234	13100	RETRIBUCIONES BASICAS DOCENTE EVENTUAL
320	13101	HORAS EXTRAORDINARIAS PAS EVENTUAL
320	13102	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS PAS EVENTUAL
3234	13102	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS DOCENTE EVENTUAL
3234	14000	PROFESORES EXTERNOS.



*Según el Convenio Colectivo, el personal laboral se clasifica en los siguientes Grupos/ Subgrupos.

Grupo I: Personal docente e investigador.

Subgrupo I: Personal docente-investigador (profesores/as).

Subgrupo II: Personal investigador (investigadores/as).

Grupo II: Personal de administración y servicios.

Subgrupo I: Personal administrativo.

Subgrupo II: Personal técnico y de servicios.

RESPUESTA: 2puntos

320	13000	RETRIBUCIONES BASICAS PAS FIJO	752,00
320	13002	REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS PAS FIJO	1820,54

La aplicación de seguridad social no es solicitada

8- ¿ Es posible que a la trabajadora que ha presentado el escrito solicitando la jubilación parcial por tener cumplidos 64 años, se le reduzca su jornada de trabajo en un 80 por ciento? 0, 5 puntos

No es posible, máximo del 75 por ciento. **0,5 puntos**

Art. 215.2 LGSS

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento. En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior.



9- El organismo autónomo decide estimar la solicitud de jubilación parcial de la empleada de limpieza al cumplir 64 años reduciéndole su jornada al 50 % y se quiere contratar a otra persona para que realice el otro 50 % de la jornada pero con un complemento específico de 450 € ya que la nueva trabajadora no realizará funciones de coordinación. El resto de retribuciones serían las mismas.

Calcule la base de cotización actual de la empleada de limpieza así como la base de cotización que tendrá una vez que se tramite su jubilación parcial y la base de cotización de la persona que se contrate con los datos facilitados anteriormente. 1 punto.

-No es posible contratar al relevista al 50% de jornada, tiene que tener contrato indefinido a jornada completa.(art 12.6 ET) **0, 50 puntos**

-La cotización de la jubilada parcial, con independencia de la reducción de jornada cotizará por la base de cotización que en su caso hubiese correspondido de seguir esta trabajando a jornada completa. (art 215. 2 f) LGSS.) **0, 25 puntos**

Base cotización empleada jubilada parcial: 3001,30 €

- Base cotización relevista: 1950,84 € que corresponde con el 65% de la base de cotización de la pensión de jubilación parcial. La base de cotización que le saldría es de 1776,30 € pero habría que cotizar por ese mínimo. (Art 215.2 d) LGSS.) **0.25 puntos.**

Art 215.2 LGSS

d) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que **la correspondiente al trabajador 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.**

e) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán carácter indefinido y a tiempo completo. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.





f) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, **empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.**

