



ACUERDO ENTRE LA GERENCIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS PARA FACILITAR EL ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL, VINCULADA A LA FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS DE RELEVO TEMPORALES, POR PARTE DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social, establece determinadas modificaciones y mejoras en materia de jubilación parcial.

Así, los trabajadores que cumplan con los requisitos de edad, antigüedad y cotización establecidos en la citada Ley, podrán solicitar voluntariamente la jubilación parcial a través de una reducción de su jornada de trabajo vinculada a un contrato de relevo temporal que la empresa suscribirá con otro trabajador, de manera que el empleado no sufrirá menoscabo alguno en la pensión que percibirá en el momento de su jubilación efectiva a los 65 años de edad.

El sistema transitorio previsto para la aplicación del nuevo régimen establece un periodo de entre cinco y siete años aún más ventajoso, toda vez que permite acceder a un mayor porcentaje de reducción de jornada con menores exigencias en cuanto a los requisitos citados.

Las partes, conscientes del beneficio que dichas medidas pueden reportar a los trabajadores de la ULPGC y a la propia Institución, proceden a articular los mecanismos para facilitar el acceso del personal a las mismas y, fundamentalmente, al sistema transitorio previsto para su aplicación.

Con dicha finalidad, la Gerencia y el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios, en reunión celebrada el 21 de julio de 2009, han alcanzado el siguiente

ACUERDO

Primero.- Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer el procedimiento y requisitos para que el personal incluido en su ámbito de aplicación pueda acceder la jubilación parcial, vinculada a la formalización de un contrato de relevo temporal, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de Seguridad Social, de acuerdo con las modificaciones efectuadas en dichos

textos legales por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social.

Segundo.- **Ámbito de aplicación**

El presente Acuerdo es de aplicación al Personal Laboral Fijo de Administración y Servicios de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, que cumpla los requisitos para acceder la jubilación parcial vinculada a la formalización de un contrato de relevo temporal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 166 y en la disposición transitoria decimoséptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social.

Tercero.- **Requisitos para acceder a la jubilación parcial**

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial deben reunir, como mínimo, los siguientes requisitos además de los regulados en la normativa legal vigente aplicable al efecto:

1. Ocupar puesto en la Relación de Puestos de Trabajo del PAS Laboral de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria con carácter fijo y jornada a tiempo completo.
2. Acreditar haber cumplido la edad, el periodo de antigüedad y el período previo de cotización que para cada año se señala en la siguiente tabla, y solicitar una reducción de jornada comprendida entre el mínimo y el máximo que en la misma se indica:

AÑO	EDAD ¹	ANTIGÜE- DAD ²	COTIZA- CIÓN ³	REDUCCIÓN JORNADA ⁴
2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años	25% al 82%
2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años	25% al 80%
2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años	25% al 78%
2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años	25% al 75%
2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años	25% al 75%
2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años	25% al 75%

1. Los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán acceder siempre con 60 años de edad sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al



Handwritten signatures and stamps, including a circular stamp with the number '2' and a signature that appears to be 'V6T'.



interesado. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 % por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de sesenta y cinco años.

2. El periodo de antigüedad computable es el desempeñado en la ULPGC con carácter inmediatamente anterior a la fecha de la jubilación parcial.

3. A efectos del cómputo del período previo de cotización, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

4. El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a la jornada de vigente.

3. Reunir las restantes condiciones generales exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.

4. Comprometerse por escrito a solicitar la jubilación total en el momento que cumplan los 65 años de edad.

Cuarto.- Procedimiento para acceder a la jubilación parcial

1. Aquel trabajador que, voluntariamente, desee jubilarse parcialmente y cumpla los requisitos señalados en el apartado anterior, deberá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Gerencia con una antelación mínima de cuatro meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

2. A la solicitud se acompañará la documentación justificativa del cumplimiento de los requisitos para acceder a la jubilación parcial, así como compromiso escrito de solicitar la jubilación total en el momento que cumplan los 65 años de edad.

3. El trabajador presentará, asimismo, solicitud de jubilación parcial ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), indicando la fecha prevista en que vaya a producirse la misma, con una antelación mínima de tres meses respecto a dicha fecha.

4. Igualmente, el trabajador presentará en la Subdirección del PAS copia del informe que le remita el INSS, acreditativo de reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión. Dicho informe se presentará tan pronto como sea recibido por el interesado.

5. El trabajador que no se hubiese acogido a la reducción de jornada máxima a la que tenga derecho, podrá solicitar en cualquier momento un incremento de dicha reducción de jornada siguiendo los trámites señalados en los párrafos anteriores.



6. El no reconocimiento por la Seguridad Social de la prestación de jubilación parcial, por cualquier causa, o del nuevo importe de la pensión en el supuesto de nueva reducción de jornada, impedirá la aplicación de este acuerdo al trabajador afectado.

7. El acceso a la jubilación parcial y la consiguiente formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, con los requisitos y condiciones previstas en este Acuerdo, tendrá lugar en el momento en que la Universidad haya seleccionado al candidato relevista idóneo.

Quinto.- Efectos de la jubilación parcial

1. El acceso a la jubilación parcial, o a la nueva reducción de jornada, quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y el de relevo o, en su caso, a la modificación de los mismos en los supuestos de nueva reducción de jornada.

2. Los efectos se producirán el día siguiente al del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo.

3. El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la jubilación ordinaria o anticipada en cualquiera de las modalidades legalmente previstas y de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

4. El trabajador que se acoja a la jubilación parcial suscribirá con la ULPGC un nuevo contrato a tiempo parcial que se formalizará por escrito y en el modelo oficial. En el mismo deberán figurar los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

5. La jubilación parcial, y la correspondiente reducción de jornada, se acordará en el puesto de trabajo de la categoría y especialidad en la que se ostente la condición de trabajador fijo, por lo que el contrato a tiempo parcial se suscribirá para dicho puesto de trabajo. En el supuesto de que, en el momento de acceder a la jubilación parcial, el trabajador se encontrase en un desempeño temporal de funciones de los previstos en el artículo 26 del vigente convenio colectivo, cesará en el mismo como consecuencia de dicha jubilación parcial.

UGT
4
CE



6. La jubilación parcial del trabajador quedará extinguida en base a las siguientes circunstancias, acaecidas con posterioridad a la incorporación del mismo a esa situación jurídica:

- Fallecimiento.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.
- En todo caso, al cumplir 65 años.

Sexto.- Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente

1. La retribución del trabajador jubilado parcialmente, a partir de la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, disminuirá en la misma proporción que la reducción de la jornada. Su salario real fijo estará compuesto por todos aquellos conceptos que conforman su retribución ordinaria, a los que se aplicará la correspondiente reducción proporcional. Al pasar a la situación de jubilación parcial se realizará una liquidación de los haberes anuales hasta la fecha de efectos de la formalización del contrato a tiempo parcial. La retribución del trabajador jubilado parcialmente se revisará anualmente de conformidad con lo acordado en el Convenio Colectivo, aplicándose a todos los conceptos retributivos salariales de convenio incluidos en su nueva percepción, así como el reconocimiento de cualquier modificación que suponga mejora laboral o económica a la que hubiera tenido derecho el trabajador si hubiese permanecido en activo a tiempo completo.

2. Respecto a las cotizaciones, tanto la Universidad como el trabajador jubilado parcialmente seguirán cotizando a la Seguridad Social por todas las contingencias, en función de la parte correspondiente al salario reducido en jornada parcial, en los términos previstos en la legislación vigente.

3. Todos aquellos empleados que se jubilen parcialmente tendrán derecho a los beneficios sociales en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en las mismas condiciones que los restantes empleados en activo, hasta cumplir 65 años.

4. El empleado jubilado parcialmente deberá trabajar de forma efectiva el tanto por ciento de la jornada restante tras la reducción, concentrándose en un único periodo temporal cada año, que se realizará a jornada completa. La prestación



de servicios por dicho plazo temporal se efectuará por el empleado a partir de la fecha que elija la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, que le será notificada al comienzo de cada año previa audiencia del trabajador, con el fin de conciliar la disponibilidad de éste con las necesidades del servicio.

5. Así mismo, el trabajador conservará su derecho de disfrute de las vacaciones proporcionales a la jornada de trabajo pactada, permisos y licencias, establecidas en el Convenio Colectivo y demás normativa de aplicación.

6. Los empleados jubilados parcialmente devengarán antigüedad y tendrán los ascensos de nivel que les corresponda por aplicación del Convenio Colectivo, hasta la fecha de su jubilación a los 65 años. Sin embargo, no podrán participar en los concursos- oposición restringidos previstos en el Título V del convenio colectivo vigente para la provisión de puestos de trabajo, ni en las Listas de Sustituciones para el desempeño temporal de funciones previsto en el artículo 26 del vigente convenio colectivo.

Séptimo.- Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores con contrato de relevo

1. De forma simultánea a la suscripción por parte del empleado de un contrato de trabajo a tiempo parcial, para poder acogerse al régimen de jubilación parcial, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria formalizará un contrato de relevo con otro trabajador.

2. El contrato de relevo se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

3. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. En los supuestos en que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podría ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.

5. El contrato de relevo tendrá una duración igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]



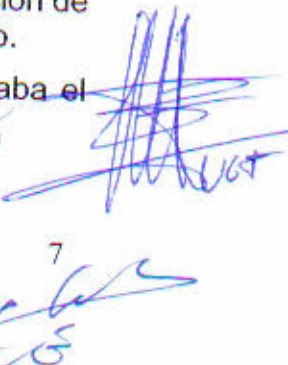
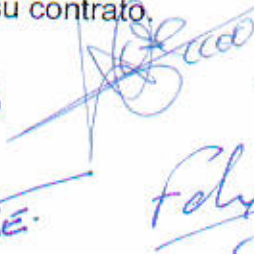
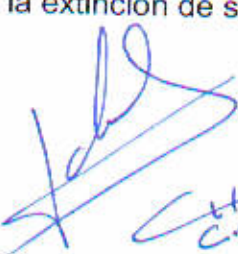
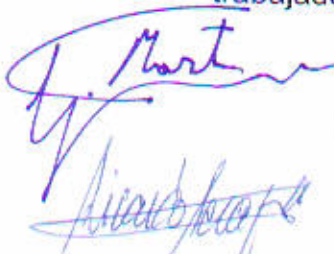
6. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. Podrá concentrarse en un único periodo temporal cada año, que se realizará a jornada completa en las fechas que elija la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, que le será notificada al comienzo de cada año previa audiencia del trabajador, con el fin de conciliar la disponibilidad de éste con las necesidades del servicio. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

7. Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria:

- Deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado.
- Concertará con dicho trabajador un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido el cese.
- La jornada pactada en el nuevo contrato será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

8. Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria:

- Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo vigente.
- Si la ampliación de jornada no fuera aceptada, deberá contratar a otro trabajador desempleado. La nueva contratación deberá hacerse en la modalidad de contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.
- La jornada pactada será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.



Felipe
7
C.E.



9. El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo, que será seleccionado, a través de los siguientes procedimientos:

- Si existe bolsa de trabajo de las establecidas en el segundo párrafo del artículo 22.4 del Convenio Colectivo, se le ofertará a las personas que le corresponda en dicha lista y cumplan la condición de desempleado, no perdiendo el orden en la lista de sustitución en el caso de renuncia.
- En el supuesto que no exista bolsa de trabajo, mediante convocatoria pública a través de concurso oposición libre destinado a desempleados.

10. El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad de jubilación ordinaria.

Disposición Final: este Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma. Será publicado, en dicha fecha, en el tablón de anuncios de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y en su página Web. Asimismo se remitirá al Boletín Oficial de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, para su publicación en el mismo.

POR LA GERENCIA

POR EL COMITÉ DE
EMPRESA