

## **COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA**

Estimados compañeros, en el día de ayer tuvo lugar la primera sesión de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Protocolo de Sustituciones del PAS Laboral. En la misma se resolvieron algunos aspectos controvertidos que afectaban al normal funcionamiento del procedimiento de aplicación. Acompañamos acta de la sesión para una mayor clarificación de los hechos. Sin duda alguna la consecución de que en la baremación de méritos se tenga en cuenta los cursos impartidos por el Comité de Empresa para la Formación para la Promoción, supone un avance importante al constituir una vieja reivindicación de este órgano de representación de los trabajadores.

También se han celebrado en el día de hoy dos reuniones con la Gerencia de gran transcendencia para los intereses del PAS Laboral: la primera conjunta con los funcionarios al afectar a todo el Personal de Administración y Servicios; y la segunda sólo circunscrita al ámbito del personal laboral.

En cuanto a los acuerdos conjuntos de funcionarios y laborales con la Gerencia destacan los ajustes de procedimiento para las Bases de Ayudas Sociales y el Reglamento la Comisión de Formación del PAS, así como los Criterios y el Procedimiento para la elaboración del Plan de Formación (adjuntamos documentación). A partir de ahora comienza la ardua tarea de hacer efectivo el procedimiento operativo del Plan de Formación del Personal de Administración y Servicios.

En la reunión de la Gerencia con el Comité de Empresa se alcanzaron los siguientes acuerdos: Bases de Convocatoria del Concurso de Traslado para cubrir puestos de trabajo del personal laboral vacantes en la RPT; Acceso a la Jubilación Parcial vinculada a Contratos de Relevos Temporales; y Conciliación del horario de

funcionamiento de los Edificios, con el disfrute de la Jornada Reducida durante el mes de septiembre.

Los tres acuerdos en cuestión representan unos pasos importantes en tres campos que viene trabajando el Comité de Empresa desde hace tiempo. El primero es la piedra angular para acometer el proceso de reactivación de la Provisión de Plazas. El segundo constituye el logro de acortar la vida laboral con una jubilación anticipada digna. Y el tercero de los frentes que viene suscitando problemas lo comprenden las horas extras en jornadas reducidas, subsanado mediante la conciliación con la Gerencia de un cómputo de compensaciones económicas, lo que supone un punto de inflexión para futuras negociaciones. De estos tres acuerdos facilitamos la documentación firmada entre las partes.

Sobre la base de todos los acuerdos firmados se abren las posibilidades del desarrollo de todo un marco de mejoras para el PAS Laboral, por lo que nos podemos ir de vacaciones con un panorama más despejado que el que se nos presentaba hace pocos meses, sin que ello suponga bajar la guardia, pero al menos se nos ha aclarado el horizonte de nuestras reivindicaciones.

Saludos y buenas vacaciones a todos los compañeros, Campus de Tafira a  
21 de julio 2009.

**EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA**

**Guillermo Martínez García**

A/A PAS LABORAL



## ACUERDO ENTRE LA GERENCIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS, PARA CONCILIAR EL HORARIO DE FUNCIONAMIENTO DE LOS EDIFICIOS CON EL DISFRUTE DE LA JORNADA REDUCIDA DURANTE EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2009

La adecuación del horario de funcionamiento de los edificios a la programación de los exámenes extraordinarios de septiembre, viene condicionando el disfrute de la jornada reducida de verano por parte de los conserjes y auxiliares de servicio responsables de su apertura y cierre. A ello se une el presente año el adelanto del inicio del curso académico, previsto para el 15 de dicho mes.

El calendario académico del curso 2009-2010 prevé determinados ajustes en el horario de celebración de los exámenes de septiembre, con objeto de paliar la primera de las circunstancias señaladas. En cuanto al inicio del curso, presenta una complejidad diferente al venir determinado por el proceso de reforma en el que se encuentra inmerso el sistema universitario español.

La necesidad de conciliar las exigencias de los servicios con el derecho del personal al disfrute de la jornada reducida durante el mes de septiembre, debe ser abordada en la negociación del Convenio Colectivo que actualmente se encuentra en curso. Entre tanto, procede articular unas medidas que permitan afrontar la situación con criterios homogéneos, respetando la autonomía de gestión de los centros.

En consecuencia, 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

1. El tramo horario que sea necesario cubrir, durante el mes de septiembre de 2009, para garantizar el funcionamiento de los edificios fuera del horario correspondiente a la jornada reducida, se atenderá con el personal estrictamente necesario.

2. El tramo horario señalado se cubrirá mediante alguna de las siguientes modalidades:





- Realización de horas extraordinarias que se compensarán con horas libres de trabajo, siendo el equivalente de una hora extra igual a 1'75 horas de jornada ordinaria.
- Realización de horas extraordinarias que se retribuirán económicamente, siendo el equivalente de una hora extra igual a 1'75 horas de jornada ordinaria.

Las dos modalidades descritas se podrán aplicar separadamente o de forma combinada en el mismo o distintos trabajadores y días.

3. La realización de horas extraordinarias se coordinará en cada edificio entre el administrador, el conserje y los auxiliares de servicio y deberá contar con autorización previa y expresa de la Gerencia. La distribución será equitativa entre todo el personal susceptible de realizarlas, dando preferencia a la voluntariedad y a sistemas combinados y rotatorios.

4. El número máximo de horas extraordinarias retribuidas que se autorizará será el siguiente:

- Durante la primera quincena:
  - Jornada de mañana: 1 hora en cada edificio y día en los que se celebren exámenes que empiecen a las 8 o a las 8,30 horas.
  - Jornada de tarde: 1 hora en cada edificio y día en los que se celebren exámenes que finalicen después de las 20 horas.
- Durante la segunda quincena:
  - Jornada de mañana: 1 hora en cada edificio y día en los que exista actividad lectiva anterior a las 8,30 horas. No computarán las tutorías.
  - Jornada de tarde: 1 hora en cada edificio y día en los que exista actividad lectiva posterior a las 19,30 horas. No computarán las tutorías.

5. En los edificios de Ciencias Jurídicas, Humanidades, Ciencias Económicas y Empresariales e Ingenierías/ el número máximo de horas extraordinarias retribuidas que se autorizará será el doble de las indicadas en el apartado anterior, con lo mismos requisitos.





6. El número de horas extraordinarias retribuidas que se señala en los apartados anteriores será el máximo por edificio y día, con independencia del número de trabajadores que sean necesarios para el funcionamiento del edificio, por lo que velará especialmente por la distribución equitativa entre todo el personal susceptible de realizarlas, ya que el resto del personal deberá atender el servicio mediante horas extraordinarias compensables con horas libres de trabajo.
7. Lo previsto en el presente documento se entiende sin perjuicio de los acuerdos sobre jornada que, con carácter individual, se alcancen por los trabajadores con la Institución.
8. En la primera quincena del mes de octubre se elevará a la Gerencia un resumen de lo actuado, que lo comunicará al Comité de Empresa.

POR LA GERENCIA

POR EL COMITÉ DE  
EMPRESA





**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 <sup>1</sup>	ANTIGÜE-DAD <sup>2</sup>	COTIZA-CIÓN <sup>3</sup>	REDUCCIÓN JORNADA <sup>4</sup>
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 marks)*

CCOO 2

U6T





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.

3  
Pelo AL  
CE





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.

4





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

UGT  
CE





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]*  
V6T  
6  
15





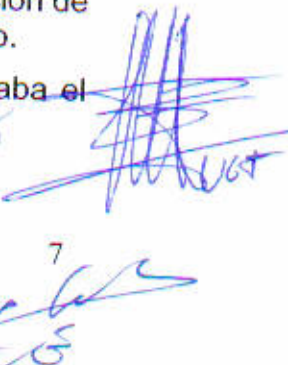
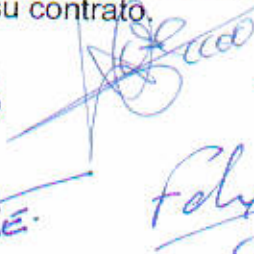
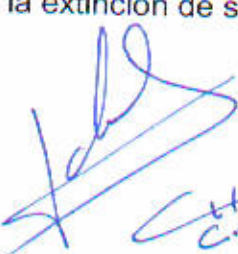
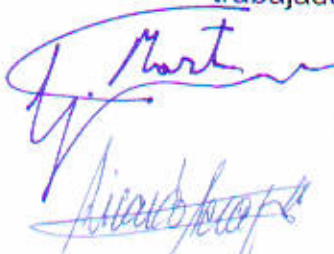
6. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. Podrá concentrarse en un único periodo temporal cada año, que se realizará a jornada 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 desempleo, 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