

TEXTO PROPUESTO PARA EL ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA (JUBILACIÓN PARCIAL DEL PAS LABORAL VINCULADA A CONTRATO DE RELEVO, ANEXO VIII)

El Anexo VIII al vigente convenio colectivo para el PAS laboral de la UNED recoge el acuerdo alcanzado anteriormente entre el rectorado de la UNED y el Comité de Empresa de PAS laboral sobre la aplicación de un proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo. Dicho acuerdo, incorporado al convenio, tenía un ámbito temporal limitado a 31 de diciembre de 2009, con previsión de renovación por acuerdo expreso condicionada a la vigencia de la regulación contenida en el Real Decreto 1131/2002.

El marco normativo regulador de la jubilación parcial ha variado desde entonces, así como el régimen de la contratación de relevo vinculada a la misma, lo que unido a la situación presupuestaria de la UNED devino en la inaplicabilidad y falta de vigencia del Anexo.

La realidad social y la situación de la plantilla recomiendan la adaptación de dicho Anexo a la actual naturaleza de la figura de la jubilación parcial con el objetivo de dotar a la edad de acceso a la jubilación ordinaria de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación. Igualmente, resulta necesario adaptar el procedimiento de acceso a la jubilación parcial anticipada y de contratación de relevo a las vigentes normas aplicables.

En su virtud, la Comisión Paritaria, en uso de las competencias atribuidas por el artículo 4 del Convenio Colectivo, ha acordado la adaptación de dicho Anexo VIII, que pasa a tener la siguiente redacción:



PRIMERO.- Objeto y ámbito subjetivo de aplicación.

El presente Anexo tiene por objeto fijar las condiciones, los efectos y el procedimiento de acceso a la jubilación parcial del personal laboral fijo sujeto al III Convenio Colectivo del PAS laboral de la UNED.

La Comisión Paritaria procederá a la adaptación que resulte necesaria a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido.

SEGUNDO.- Requisitos de acceso a la jubilación parcial

El trabajador o trabajadora que se encuentre dentro del ámbito de aplicación señalado en el apartado anterior, que preste servicios efectivos y quiera acogerse a la jubilación parcial tendrá que reunir los requisitos establecidos en la normativa vigente en cada momento y, en concreto:

- a) Ser personal laboral fijo y tener jornada completa.
- b) Edad mínima a la fecha del hecho causante: la establecida en la disposición transitoria décima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con su artículo 215.
- c) Acreditar un período de antigüedad en la UNED de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.



d) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento.

e) Acreditar el período de cotización mínimo de treinta y tres años de cotizaciones efectivas, en los términos exigidos en la normativa de Seguridad Social, o bien veinticinco años en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

Reunidos dichos requisitos, será necesario además celebrar un contrato de relevo con otro trabajador o trabajadora que tendrá una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación que en cada caso resulte aplicable.

TERCERO.- Procedimiento.

El procedimiento se iniciará a solicitud del trabajador o trabajadora, mediante la cumplimentación del modelo que se habilite por la Gerencia. El modelo de solicitud, debidamente cumplimentado (que estará disponible en la página web) deberá presentarse por medios electrónicos o, en caso de que no fuera posible, a través de cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El trabajador o trabajadora deberá aportar necesariamente junto con su solicitud de jubilación parcial:

- Un informe de vida laboral actualizado emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.



- Una copia del informe emitido por la Entidad gestora una vez presentada la solicitud de jubilación parcial, relativo a la concurrencia de las condiciones generales exigidas para acceder a la jubilación.

Se podrá solicitar a la persona interesada, en cualquier momento, la subsanación de la solicitud en el caso de que no reúna los requisitos necesarios para su tramitación o documentación complementaria que considere oportuno.

En todo caso y sin perjuicio de la fecha de jubilación que el trabajador o trabajadora indique en su solicitud, la eficacia de la jubilación parcial, que supone la conversión de su relación de servicios de laboral fijo a tiempo completo a laboral fijo a tiempo parcial, estará supeditada a la formalización del contrato de la persona relevista. A tal fin, a efectos de solicitar la preceptiva autorización de contratación de relevo a los órganos competentes del Ministerio de Hacienda y Función Pública las personas trabajadoras que se quieran acoger a la jubilación parcial deben manifestar, en el año natural anterior a la fecha de efectos de ésta, su intención de acogerse al procedimiento. Con las manifestaciones recibidas la Gerencia tramitará el correspondiente expediente de cupo de autorización de contratación temporal de relevo ante el Ministerio.

Una vez autorizado dicho expediente, se abrirá convocatoria por parte de la Gerencia para solicitar el acceso a la jubilación parcial en el correspondiente ejercicio. De recibirse más solicitudes que reúnan los requisitos de acceso a dicha modalidad de jubilación que cupo de autorizaciones de contratación de relevo autorizado se priorizará la estimación de las solicitudes por el siguiente orden de prelación: tendrán preferencia aquellos puestos de trabajo que comporten la



necesaria prestación de servicios presenciales y cuya prestación efectiva solo quede plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora. En caso de resultar necesario, se priorizarán las solicitudes primando aquellas en las que se acrediten, mediante los correspondientes informes médicos del sistema público, motivos de salud para los que el acceso a la jubilación parcial conlleve sustancial mejoría en sus condiciones laborales y en general en su calidad de vida y asistencial.

Autorizada la contratación de relevo no se podrá desistir de la solicitud de jubilación parcial una vez se haya iniciado el proceso de selección de la persona relevista.

CUARTO.- Condiciones laborales de las personas que accedan a la jubilación parcial.

El acceso a la jubilación parcial dará lugar a una novación modificativa del contrato de trabajo inicial, que pasará de ser un contrato a tiempo completo a serlo a tiempo parcial, con la consiguiente reducción de las horas de trabajo y retribuciones, en función del porcentaje de jornada que se reduzca por causa de la jubilación parcial del trabajador o trabajadora. Esta novación contractual dará lugar a las correspondientes anotaciones registrales para formalizar la nueva actividad laboral, tanto en lo relativo al cese de la actividad laboral a tiempo completo que se venía desempeñando, como en lo concerniente a la necesaria incorporación a la nueva actividad a tiempo parcial.

La persona que acceda a la jubilación parcial se mantendrá en el mismo puesto de trabajo, con la misma clasificación profesional, en que se



encuentre encuadrado en su condición de personal laboral hasta su jubilación ordinaria total por lo que no podrá presentarse a procesos selectivos, concursos de provisión de puestos de trabajo o cualquier otro procedimiento de movilidad de carácter voluntario.

La persona jubilada parcial, como trabajador o trabajadora con jornada a tiempo parcial, tendrá los mismos derechos que quienes trabajen a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán 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.

A efectos del disfrute de vacaciones y permisos, se atenderá a lo establecido en el Convenio Colectivo y en los artículos 50 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En este sentido, será considerado tiempo de servicios todo el correspondiente al porcentaje de la jornada anual que el trabajador o trabajadora realice, con independencia de la posible acumulación de este tiempo en jornadas completas, restándose del cómputo anual de prestación de servicios la parte que corresponda al porcentaje en que se ha jubilado parcialmente.

El trabajador o trabajadora disfrutará de los permisos y ausencias justificadas que le correspondan, solo durante el periodo en que esté realizando de manera efectiva la jornada parcial correspondiente.

En todo caso, la celebración del contrato con el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le correspondan, de acuerdo con la disposición adicional primera, apartado 2, del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.





La solicitud de jubilación parcial incluirá el porcentaje concreto de reducción de la jornada de trabajo solicitado, que será de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento y conllevará la reducción proporcional del salario cuando se lleve a efecto.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá indicar el tipo de acumulación de jornada de trabajo que desea realizar: la acumulación podrá efectuarse en jornadas completas en períodos de días en la semana, semanas en el mes y meses en el año. La modalidad de acumulación que haya elegido el trabajador o trabajadora se mantendrá inalterable hasta que se produzca su jubilación ordinaria total.

En aquellos casos en los que para garantizar la correcta prestación de los servicios públicos resulte necesaria la transmisión de conocimiento de la persona jubilada a la persona relevista, se podrán simultanear los periodos de realización de su jornada y horario.

Las retribuciones del trabajador o trabajadora que acceda a la jubilación parcial serán proporcionales al porcentaje de jornada que se fije en el contrato, siendo su base de cotización la que proceda, de acuerdo con la normativa vigente. Las retribuciones se abonarán mensualmente a lo largo del año natural en la cuantía que, en su caso, corresponda en función del porcentaje de jornada que figure en el contrato a tiempo parcial derivado del acceso a la jubilación parcial, independientemente de los períodos en los que se produzca la acumulación en jornadas completas o los que, como consecuencia de la acumulación, no se presten servicios de manera efectiva.

El trabajador o trabajadora a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, de conformidad con el artículo 12.4 del texto refundido



de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 de dicho texto normativo.

QUINTO.- Contrato de relevo.

Los procedimientos de selección de la persona relevista se llevarán a cabo cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como los de publicidad y libre concurrencia. En este sentido, las personas candidatas se elegirán a partir de los procesos selectivos de acceso a personal laboral fijo realizados anteriormente que figuren en una bolsa de trabajo creada al efecto, en caso de que se haya conformado. Podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo en caso de no existir personas candidatas adecuadas.

El contrato de relevo temporal a tiempo parcial concertado con una persona en situación de desempleo se realizará por escrito y en el modelo oficial, debiendo constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador o trabajadora que releve, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista, que podrán desempeñarse en el mismo o diferente centro de trabajo, unidad o servicio de aquel en que presta servicios la persona jubilada parcialmente, en función de las necesidades de la Universidad.

Las funciones del relevista podrán ser las mismas u otras distintas, en función de las necesidades de la Universidad, debiendo existir siempre una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y de la



persona jubilada parcial de modo que la correspondiente al trabajador o trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65 por cien del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

La jornada de trabajo y el horario del relevista podrán o no coincidir con el de la persona que ha accedido a la jubilación parcial. Además, el relevista realizará su jornada en el porcentaje dejado de realizar por el relevado.

La extinción del contrato de la persona relevista se producirá en todo caso cuando el trabajador o trabajadora que ha accedido a la jubilación parcial alcance la edad ordinaria de jubilación total, con independencia de que pueda seguir prestando servicios en su calidad de jubilado o jubilada parcial. En este último supuesto no se formalizará ningún otro contrato de relevo para completar la jornada reducida del relevado.

El contrato de la persona relevista se extinguirá igualmente cuando la persona jubilada parcialmente a la que releva pierda la condición de personal laboral fijo.

Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador o trabajadora que accedió a la jubilación parcial anticipada alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria, se produjera el cese del relevista por cualquier causa, la Universidad deberá proceder a su sustitución por otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, en la modalidad de contrato de relevo, y concertarse en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese, de acuerdo con la disposición adicional segunda, del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. La jornada de trabajo en el nuevo contrato de relevo será igual a la que realizaba en el momento





de producirse la extinción el trabajador o trabajadora cuyo contrato se ha extinguido.

Por la Gerencia:

Por UGT:

Por Comisiones Obreras:

