

Firmado en la UCM el acuerdo para la jubilación parcial del PAS Laboral con contrato de relevo con reducción del 75% de la jornada

Las universidades siguen rechazando firmar un acuerdo global en la Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral

El viernes 4 de octubre se ha firmado entre la Gerencia de la UCM y el Comité de Empresa del PAS Laboral un acuerdo que permite al PAS Laboral el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo con una reducción de la jornada del 75%. **De esta forma, son ya dos las universidades en las que se han alcanzado acuerdos reconociendo este derecho en el ámbito de aplicación del II Convenio: UPM y UCM.** Y en la UAM se ha firmado un preacuerdo en este mismo sentido, pendiente de su concreción y firma como acuerdo.

El 75% era la reducción máxima que se venía aplicando hasta el 31 de diciembre de 2018. Pero, a partir del 1 de enero de 2019, en aplicación de la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se modificaron los criterios de acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo, de tal forma que la reducción máxima en la jornada pasaba del 75 al 50%. Para poder mantener el 75% de reducción en la jornada en cómputo anual, CCOO y UGT presentamos una propuesta conjunta en la reunión de la Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral celebrada el pasado 1 de octubre. **El acuerdo propuesto se basaba en cuatro puntos:**

1. Posibilidad de reducción del 75% de la jornada anual del trabajador/a relevado.
2. El contrato de relevo será de carácter indefinido y a tiempo completo y deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
3. Una vez transcurrido dicho periodo de tiempo, la plaza se debe ofertar mediante concurso de traslado.
4. Por acuerdo entre Gerencia y el/la trabajador/a que se jubila parcialmente, éste/a podrá acumular el tiempo de trabajo total de la duración de su contrato durante el periodo que ambas partes estimen.

Los acuerdos alcanzados en algunas universidades son fruto de las propuestas que la parte social ha venido presentando en la Comisión Paritaria y que las universidades han rechazado de forma repetida en las distintas reuniones de este órgano, **lo que evidencia una clara falta de voluntad de reconocer los derechos y el trabajo desarrollado por sus trabajadores y trabajadoras. Con su actitud, algunas universidades fomentan la desigualdad de sus plantillas en función de la universidad en la que prestan servicios cuando el convenio de aplicación, que es el que genera el derecho a acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, es el mismo.** Con la desigual situación actual, dependiendo en qué universidad se trabaje o del momento en que se pueda firmar o no un acuerdo en su universidad, la persona que quiera acceder a esta modalidad de jubilación tendrá una reducción de su jornada de un 50 o un 75%, cuando el acuerdo global de reducción del 75% de la jornada en todas las universidades se podría haber firmado en enero.

Resulta evidente que tanto el reconocimiento de este derecho como facilitar el rejuvenecimiento de las plantillas no es una prioridad para URJC, UAH y UC3M, pues ni firman un acuerdo global en la Paritaria ni, tal y como defienden en este ámbito, concretan un acuerdo específico en sus universidades. Da la impresión que algunas universidades quieren vaciar de contenido la negociación colectiva a nivel global y bloquear el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Desde CCOO reclamamos a estas universidades que, de una vez por todas, traten con un mínimo de reconocimiento y dignidad a sus plantillas y proceden de manera inmediata a concretar el acuerdo que permita mantener las condiciones de acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo al PAS Laboral con una reducción del 75% de la jornada, reconociendo así los muchos años de servicios prestados y permitiendo avanzar en paralelo en la renovación de las plantillas. CCOO ya ha planteado formalmente esta cuestión en la URJC y hará lo mismo de manera inmediata en la UC3M y la UAH.

Concretar un acuerdo no sólo es posible, es necesario.

Madrid, 10 de octubre de 2019

La jubilación parcial con contrato de relevo a partir del 1 de enero de 2019

Requisitos del jubilado/a parcial

- Estar contratado a tiempo completo.
- Edad mínima. En 2019 será de 62 años y 4 meses con 33 años cotizados, o 61 años y 8 meses con 34 años y 9 meses cotizados o más.

Año del hecho causante	Edad mínima exigida según períodos mínimos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
Desde 2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- Cotización mínima: 33 años. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización.
- Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo: estará comprendida entre el 25 y el 50%. En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido y a tiempo completo se podrá llegar al 75%.

Año	Mínimo		Máximo
		Contrato de relevo a jornada parcial y por tiempo indefinido hasta la fecha de jubilación ordinaria de la persona relevada.	Contrato de relevo a jornada completa y con una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
2018	25%	75%	85 %
2019	25%	50%	75%

Requisitos del contratado/a relevista

- El contrato a tiempo parcial se celebrará con una persona en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Base de cotización de la persona relevista y la jubilada parcial: correspondencia del 65% entre las bases de la persona relevista y de la jubilada parcial, en todo caso (promedio de los últimos 6 meses).
- Duración del contrato: tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, la persona jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona relevada. Cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- Jornada: a tiempo completo o a tiempo parcial, que deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona jubilada parcialmente. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el de la persona sustituida o simultanarse con ella.