

ACUERDO ENTRE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y EL COMITÉ DE EMPRESA DE PERSONAL LABORAL SOBRE EL ACCESO A LA JUBILACIÓN DEL PERSONAL LABORAL DE ESTA UNIVERSIDAD.

Reunidos, de una parte, Fernando Contreras Ibáñez, gerente de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla y de otra D^a Inmaculada Sancho Porras, presidenta del Comité de empresa de PAS Laboral de esta universidad

MANIFIESTAN

El acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía de 16 de noviembre de 2018 establecía "el marco de regulación para la armonización de los acuerdos sobre jubilación parcial del que se concluyan en las Universidades Públicas de Andalucía."


El citado acuerdo, a falta de su ratificación por la Mesa general de negociación, establece las condiciones para que cada universidad, implemente, previo acuerdo en su ámbito, las medidas necesarias para que el personal laboral pueda acceder a la jubilación, en su modalidad anticipada, cuando se reúnan determinadas condiciones y se adopten los compromisos necesarios que permitan la viabilidad de acceso a dicha situación.

Es por esto que, la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, dentro de sus políticas de Recursos Humanos, alineadas estas con sus propias líneas estratégicas, en concreto "*Impulsar una organización socialmente saludable*", junto con los representantes legítimos del colectivo de Personal laboral, su Comité de Empresa, reunidos a estos efectos,

ACUERDAN

Establecer las condiciones procedimentales y el marco regulador, para que el personal laboral que voluntariamente desee acceder a la jubilación parcial, pueda hacerlo según las estipulaciones generales y particulares que establece este Acuerdo.

ES COPIA



1. MARCO NORMATIVO

Este acuerdo se fundamenta en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores así como el art. 215.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, Texto Refundido de la Seguridad Social y disposiciones concordantes.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este acuerdo es de aplicación al PAS laboral fijo que sea titular de puesto en la relación de puestos de trabajo, perciba sus retribuciones con cargo al capítulo I del presupuesto, cuente con una antigüedad de, al menos, 6 años en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla y reúna las condiciones establecidas por la normativa de la Seguridad Social para acceder a la jubilación parcial.

3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y estará vigente en sus mismos términos en tanto en cuanto no varíe la normativa de aplicación que lo sustenta, en cuyo caso quedará inmediatamente en suspenso. De esta forma no serán tramitadas nuevas solicitudes, en caso de que las hubiera, hasta su readaptación, y acuerdo si procediera, según el nuevo contexto normativo.

4. COMPROMISOS Y OBLIGACIONES PARA LOS INTERESADOS

Las personas que deseen adherirse a este Acuerdo para acceder a la jubilación parcial, deberán comprometerse a solicitar a la Seguridad Social, la jubilación ordinaria al llegar a la edad mínima posible para ello. Por lo tanto, la fecha de jubilación total de referencia a todos los efectos, será en la que el trabajador cumpla la edad legal mínima para acceder a la citada jubilación ordinaria.

En el caso de que las personas solicitantes prevean que en dicha fecha no cumplirá con los requisitos de acceso a la pensión en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad, podrán solicitar una fecha posterior indicándolo en la solicitud de acceso a la jubilación parcial.

5. PROCEDIMIENTO

El personal laboral que reuniendo los requisitos exigibles por la normativa de la seguridad social para acceder a este tipo de jubilación, voluntariamente desee hacerlo, deberá reunir, como mínimo, las condiciones generales para acceder a la pensión contributiva de jubilación conforme al Régimen General de la Seguridad Social, a excepción de la edad.

El procedimiento de solicitud y concesión consistirá en:

1. Los trabajadores interesados, deberán dirigir solicitud a la gerencia de esta universidad con una antelación mínima de 6 meses con referencia a la fecha en la que efectivamente deseen comenzar a disfrutar de esta posibilidad de jubilación parcial.
2. Junto con la solicitud deberán adjuntar:
 - Documento normalizado de compromiso de solicitar la jubilación ordinaria según lo establecido en apartado anterior.
 - Informe de vida laboral.
 - Documento de la Seguridad Social por la que se resuelve que el empleado reúne los requisitos para para acceder a la jubilación parcial, como mínimo en la fecha solicitada y cuantía a retribuir a la Seguridad Social.

El Área de RRHH determinará otros requisitos documentales a presentar por los interesados, según el caso.

3. La gerencia, estudiará las solicitudes que se presenten y resolverá conforme proceda, teniendo en cuenta que la formalización del contrato a tiempo parcial del trabajador solicitante que le permita el acceso a la jubilación parcial, se deberá celebrar en todo caso, simultáneamente con la contratación de un nuevo trabajador relevista, en la categoría profesional que decida la gerencia según las necesidades organizativas. Se deberá mantener la correspondencia entre las bases de cotización de ambos contratos.

6. CONDICIONES PARTICULARES APLICABLES A LOS TRABAJADORES JUBILADOS PARCIALMENTE.

A. REDUCCIÓN DE JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

Con carácter general la reducción de jornada para el trabajador jubilado parcialmente será de un 50% anual.

El tiempo de trabajo será siempre acumulado en un solo periodo a jornada completa, desde la fecha de inicio de la jubilación parcial.

No obstante, el trabajador podrá solicitar a la gerencia trabajar seis meses cada año. En este caso, la gerencia resolverá lo que proceda en función de las necesidades de los servicios.

El número de días de trabajo a realizar se calculará aplicando al cómputo de horas anuales de jornada establecidas en el calendario laboral vigente el porcentaje de tiempo de reducción de jornada acordado para la jubilación parcial de que se trate y dividiendo el resultado por el número de horas diarias de jornada a realizar.

B. COTIZACIONES

Durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla y la persona jubilada parcialmente cotizarán según corresponda de acuerdo con la normativa de aplicación.

C. RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTO DE RELEVO

El trabajador que acceda a la jubilación parcial anticipada percibirá sus retribuciones con carácter mensual y en cuantía proporcional a la reducción de jornada de la que disfrute, además de un complemento de relevo equivalente a un 15% de su salario real fijo, compuesto por todos aquellos conceptos que conformen su retribución ordinaria, a la fecha de jubilación, en el momento de su adhesión al acuerdo. En ningún caso la cantidad resultante de la suma de la pensión reconocida por la Seguridad Social, más la retribución por el trabajo prestado a tiempo parcial y el complemento de relevo podrá superar, en cómputo anual el 100 % del salario real fijo. En su caso, el ajuste a dicho límite se realizará mediante la disminución del complemento de relevo en la cuantía que resulte necesaria.

Los empleados que accedan a la jubilación parcial devengarán antigüedad y tendrán derecho a las promociones que pudieran corresponderles en aplicación del Convenio Colectivo o acuerdos alcanzados en los procesos de negociación colectiva.

D. PREVISIÓN SOCIAL

Quienes accedan a la jubilación parcial anticipada, y hasta el momento de su jubilación ordinaria total, tendrán derecho a la acción social en las mismas condiciones que el resto del personal en activo.

E. PREMIO DE JUBILACIÓN

El premio de jubilación se abonará con motivo de la jubilación ordinaria total conforme establezca el vigente convenio colectivo. Los periodos devengados a estos efectos a tiempo parcial computarán como si se hubiesen desarrollado a tiempo completo.

F. CAUSAS DE EXTINCIÓN

El no reconocimiento por parte de la Seguridad Social del derecho a acceder a la jubilación parcial, determinará la imposibilidad de adherirse a este acuerdo por parte de los interesados, o en su caso, extinguirá el derecho a disfrutarlo en caso de que haya sido previamente autorizado.

El incumplimiento por parte de los trabajadores jubilados parcialmente de cualquiera de los compromisos y obligaciones establecidos en este Acuerdo, conllevará la extinción del contrato a tiempo parcial suscrito de forma inmediata, con las consecuencias que legalmente procedan.

7. CONDICIONES PARTICULARES APLICABLES A LOS TRABAJADORES RELEVISTAS.

La duración del contrato de relevo será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, siendo de aplicación la normativa laboral y de seguridad social vigentes en lo referente al contrato de relevo.

Por razones organizativas fundamentadas en las necesidades de los servicios, la gerencia podrá destinar al relevista al Área/Servicio que considere, no teniendo por qué coincidir con el del trabajador jubilado parcialmente.

8. FORMA DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS RELEVISTAS

El sistema de selección de las personas relevistas, será de entre los componentes de las bolsas de trabajo ya constituidas en la categoría profesional acordada por la gerencia para la contratación del relevista.

En el caso de que no existan bolsas, la gerencia iniciará los procedimientos de selección a estos efectos, de manera que las convocatorias de relevistas y sus perfiles concretos, que serán publicadas en BOJA, determinarán las categorías profesionales, requisitos de titulación, certificación/autorizaciones de conocimientos o cursos realizados para determinadas actividades que resulten obligatorios, certificados de niveles de idiomas, destino, tipo de jornada y restó de especificidades necesarias.

El plazo de solicitudes será siempre de 10 días hábiles y con la publicación de las listas de admitidos/excluidos será publicado el tribunal de selección, la fecha y el tipo de prueba concreta a realizar, que vendrá determinado por el número de solicitudes recibidas, en aras a la agilización del procedimiento de selección y garantías necesarias.

Los contenidos de las pruebas versarán sobre los conocimientos establecidos en los perfiles del puesto y en los conocimientos del contexto normativo aplicable según el ámbito de destino del relevista.

Las convocatorias podrán prever que a los aspirantes que hayan superado dichas pruebas se les valoren méritos específicos relacionados con la categoría profesional y destino relativos a:

- Titulaciones universitarias oficiales de mayor nivel al exigido en la convocatoria, según clasificación MECES, de manera que se puntuaría por una sola vez la de mayor nivel:

Nivel MECES 4, Doctor: 2 puntos.

Nivel MECES 3, Master universitario, con acceso desde las titulaciones Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado (mín. 300 Cr. ECTS): 1,5 puntos.

Nivel MECES 3, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado (con al menos 300 créditos ECTS)+ Máster universitario (<300 Cr. ECTS): 1 punto.

Nivel MECES 2, Diplomado, Ing. Técnico, Arquitecto Técnico, Maestro, Graduado (grados entre 180 y 240 créditos ECTS): 0,5 puntos.

- Experiencia profesional relacionada, acreditada por contrato de trabajo y similar. Hasta un máximo de 3 puntos, a 0,1 punto por mes o fracción, de trabajos relacionados con la categoría y perfil del puesto.

Con la resolución de las convocatorias que se desarrollen para la selección de relevistas se podrán elaborar listas de espera para nuevas contrataciones de trabajadores relevistas cuando sean necesarias.

La gerencia, podrá utilizar las listas de espera confeccionadas de los procedimientos de selección para trabajadores relevistas para realizar contrataciones temporales por sustitución o acumulaciones, cuando no existan bolsas de trabajo en la categoría correspondiente.

9. INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTE ACUERDO

La gerencia es el órgano competente para interpretar técnicamente las cuestiones que puedan suscitarse con el desarrollo de este Acuerdo.

Se establecerá una comisión de seguimiento del mismo, paritaria, compuesta por dos miembros designados por la universidad y dos por el Comité de empresa, que se reunirá al menos una vez al año.

Sevilla, a 20 de noviembre de 2019

El Gerente



Fernando Contreras Ibáñez

La Presidenta del Comité de empresa



Inmaculada Sancho Porras

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100