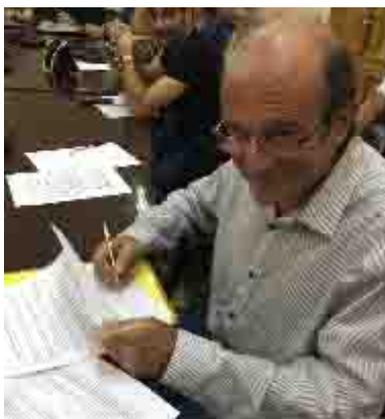




Habéis recibido el Acuerdo para la jubilación con contrato de relevo, firmado el día 4 de octubre con nuestra Universidad. Nosotr@s tenemos que agradecer a nuestro compañero **REMIGIO NIETO SÁNCHEZ** su insistencia para que dicho acuerdo salga adelante. Por activa y pasiva él ha peleado y perseverado en su empeño. Llegamos a una edad en la que, l@s que nacimos a partir del año 1959, veíamos pasar nuestra posibilidad de prejubilarnos. Con este acuerdo, la Universidad consigue que se vaya rejuveneciendo la plantilla y, a su vez, tod@s l@s viej@s vamos dejando lugar a l@s jóvenes. Remigio nos dio esperanzas y ha cumplido su palabra.

GRACIAS REMI 🙌🙌🙌



Toda la información:

<http://www.seg->

[social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28399/28426](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28399/28426)

ACUERDO DE JUBILACIONES PARCIALES CON CONTRATO DE RELEVO

El presente Acuerdo se enmarca dentro de la política de fomento a la jubilación para el rejuvenecimiento de la plantilla del Personal Laboral de Administración y Servicios de la UCM tal y como se prevé en la normativa siguiente:

El artículo 85 D) del II Convenio Colectivo de Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades públicas de Madrid (BOCM del 10 de enero de 2006) dispone que:

“Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial con contrato de relevo prevista en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre y reúnan las condiciones requeridas, deberán notificarlo a las unidades de personal correspondientes, a fin de realizar la oportuna tramitación, conforme a lo regulado en dicho Real Decreto”

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los apartados 6 y 7 del artículo 12 establece que:

*“6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario entre **un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento** y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente...”*

*La reducción de jornada y de salario **podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento** cuando el contrato de relevo se concierte a **jornada completa y con duración indefinida**, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

...

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. ...

*En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo 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 de jubilación ordinaria** que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.*

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.”

Ambas partes, acuerdan desarrollar las jubilaciones parciales del PAS Laboral mediante la celebración de contratos de relevo en los siguientes términos:

1º. El/la trabajador/a que desee pasar a situación de jubilación parcial, y cumpla los requisitos legalmente establecidos para ello, deberá comunicarlo al Servicio de Personal Laboral con una antelación mínima de tres meses.

2º. Para las jubilaciones parciales con reducción de jornada entre un 25% y un 50% se celebrarán contratos de relevo de duración determinada coincidente con el tiempo que al trabajador sustituido le falte para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

3º. Para las jubilaciones parciales al 75% se celebrarán contratos de relevo, a jornada completa, y por tiempo indefinido, que alcance por lo menos los dos años siguientes a la fecha en que el trabajador jubilado parcial cumpla la edad ordinaria de jubilación.

Una vez transcurrido dicho período de tiempo, la UCM incorporará estas plazas a la primera convocatoria de traslados que sea posible a partir de ese momento. De no haber prevista una convocatoria próxima, se llevará a cabo una exclusivamente para la plaza o plazas en cuestión en el plazo máximo de 3 meses, pasados los dos años desde la jubilación definitiva del trabajador jubilado.

4º. 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.

Madrid, 4 de octubre de 2019.

El Rector,



Joaquín Goyache Goñi

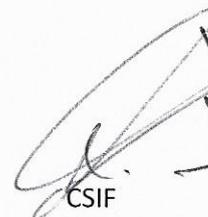
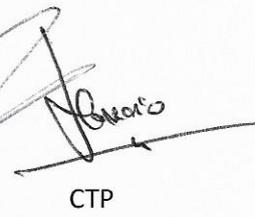
La Presidenta del Comité de Empresa,



Abigail Rodríguez Martín


CC.OO
CSIT-UP
UGT
GTIP
SAP

CGT


CSIF
CTP



INFORMACION SOBRE LOS CONTRATOS RELEVO Y CONDICIONES PARA LA JUBILACION SEGÚN LA LEY.

Beneficiarios / Contratos

A partir del 01-04-2013, se modifican los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación. No obstante, se aplicará la legislación anterior a quienes resulten afectados por la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la Ley General de la Seguridad Social.

- [Beneficiarios / requisitos](#)
- [Contratos de relevo y a tiempo parcial](#)

Beneficiarios / requisitos

Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, así como los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas en los términos del [artículo 215](#) de la LGSS, que tengan 60 años cumplidos y reúnan las demás

condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

Jubilación parcial sin contrato de relevo:

- *Edad mínima:* la **edad ordinaria** de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (años reales, sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación).
- Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.
- *Reducción de la jornada trabajo:* estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS.
- *Período mínimo de cotización:* 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.
- *Antigüedad en la empresa:* no se exige.
- *Contrato de relevo:* no se exige.

Jubilación parcial con contrato de relevo:

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes **requisitos:**

- Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- *Edad mínima* (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):

- Si tienen la condición de "mutualistas", 60 años de edad real.
- Si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
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
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- Si no tienen la condición de mutualista y están afectados por la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS, 61 años de edad real.

- *Reducción de jornada:*
 - Estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
 - En los casos en que resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, la reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, o del 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

- *Período mínimo de cotización:*
 - 33 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. 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.
 - 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5.
 - 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.

- *Antigüedad en la empresa:* al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET , o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

- *Cotización durante la jubilación parcial:*

*A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que **no** resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.*

La base de cotización durante la jubilación parcial se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
- En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Año	Porcentaje de base de cotización
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95

Contratos de relevo y a tiempo parcial

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

- Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.
- Deberán figurar en el mismo 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.

Peculiaridades del contrato de relevo:

- Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- 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.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Para quienes resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la LGSS, 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.

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.

- Tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para **alcanzar la edad de jubilación ordinaria** exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado 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 del trabajador relevado.

*A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que **no** resulte de aplicación la **disposición transitoria cuarta**, apartado 5, de la LGSS, 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 sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.*

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación en cada caso exigida, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- 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. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Toda la información:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28399/28426>