



Comisión Ejecutiva

Circular 103/15

¿LO FIRMADO POR EL SCMM CONDICIONA LA JUBILACIÓN PARCIAL?

04/12/15

Después de la **firma unilateral** de algunos miembros de la actual Ejecutiva del SCMM con la Dirección de Metro, **introduciendo** de nuevo clandestinamente la **contratación a tiempo parcial**, en la Sección Sindical de UGT hemos recibido numerosas llamadas de compañeros pertenecientes a distintos colectivos, manifestándonos su inquietud por el efecto que la modalidad de contrato a tiempo parcial pudiera producir de futuro en nuestro particular sistema de Jubilación Parcial, recogido en los últimos Convenios.

Su preocupación se basa en la hipótesis de suponer que la Dirección, de futuro solamente va a utilizar el modelo de contratación parcial para los procesos de ingreso en la Empresa. Evidentemente, si esto fuera así, se condicionaría el sistema actual de Jubilación Parcial firmado, pues **únicamente se puede garantizar el 85% con un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo**.

Respecto al **documento firmado por el SCMM y la Dirección**, desde UGT pensamos que es **totalmente ilegal** por distintos motivos, entre otros, por **incumplir algunas cláusulas pactadas en Convenios**, así como vulnerar las leyes de obligada aplicación en el Sector Público, dicho lo cual y sin entrar en conjeturas, explicamos simplemente en esta circular la aplicación de la Jubilación Parcial de acuerdo a lo actualmente vigente en la Ley.

Como informamos en el año 2013, a partir del 1/04/2013 se modifican los requisitos de acceso a la Jubilación. No obstante, se sigue aplicando la legislación anterior a quienes resulten afectados por la disposición final 12.2 de la ley 27/2011 del 1 de Agosto.

UGT, en su momento, al amparo de dicha disposición, **registró una prórroga de Jubilación Parcial**, por acuerdo de Convenio en base a la ultraactividad del mismo. La Seguridad Social no ha procedido a contestar y por tanto, aplicando el silencio administrativo, **consideramos que nuestra empresa puede aplicar el 85% - 15% a aquellos compañeros que accedan a la Jubilación Parcial antes del 1 de Enero de 2019**.

En lo relativo a la **Jubilación Parcial** con contrato de relevo, si se tiene la condición de mutualista, la edad mínima de aplicación es de 60 años, si no se tiene dicha condición, con carácter general la Jubilación Parcial se aplicará a partir de los 61 años de edad, con un periodo mínimo de años cotizados y con una reducción de Jornada, y **en el caso de contrato de relevo Indefinido y a tiempo completo, de entre un 25% y un 85% de la jornada**.

Finalmente, de no aplicarse las reducciones dispuestas en el artículo 12.2 de la Ley y de no tener la condición de mutualista, se aplica de forma gradual dicha jubilación Parcial, en función de los periodos cotizados en el momento del hecho causante, como detallamos en la siguiente tabla:

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
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

NOTA: Para una información más detallada consultar **GUIA de Jubilación 2015 de UGT**, elaborada por la Secretaría de Política Social. (http://www.ugt.es/Publicaciones/guia_jubilacion_2015_UGT.pdf)

Fdo. La Comisión Ejecutiva