

COMISION PARITARIA Y NEGOCIADORA IV CONVENIO UNICO

1 de Abril de 2026

APROBADO EL NUEVO PROCEDIMIENTO PARA EL ACCESO A LA JUBILACION PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL.

El paso siguiente será la publicación de la Resolución de la Secretaría de Estado que incluirá las instrucciones de gestión, con ello quedará restituida esta medida que ha sido necesario adaptar para cumplir con los nuevos requisitos tras los cambios en la Ley General de Seguridad Social que entró en vigor justo ahora hace un año.

Este nuevo procedimiento ya contempla, por tanto, la actualización de los cambios habidos y supone un gran avance y mejora respecto al anterior que además **coincide con la reciente aprobación de la jornada de 35 horas** que incluyó el acuerdo para una Administración del Siglo XXI promovido por **CCOO** y UGT.

Vamos a destacar varios apartados del acuerdo alcanzado a la espera de la Resolución indicada:

- Las solicitudes llevadas a cabo con el procedimiento anterior y que quedaron pendientes serán tenidas en cuenta, no obstante, **será necesario realizar una nueva solicitud para reiterar la petición** efectuada y adaptarla a los cambios.
- Mientras se consiguen medidas que llevamos tiempo promoviendo a todos los niveles desde **CCOO** para la formalización del contrato de relevo y **en caso de ser necesario**, como criterio de prelación **se valorará la fecha en la que se formalizó la solicitud y el tiempo que reste hasta llegar a la edad de jubilación.**

Esto se debe al hecho de desconocer el dato de solicitudes activas y si serán o no suficientes las plazas ofertadas en la tasa extraordinaria que se está gestionando en estos momentos.

- El personal laboral podrá acumular el porcentaje de jornada que decida reducirse, en días en la semana, semanas en el mes, meses en el año y, como ya avanzamos y siendo una **reivindicación fundamental para CCOO**, **acumular todo el periodo que reste hasta alcanzar la edad de jubilación.**
- **Se fijan cuatro tramos de reducción para el caso de jornadas de 35 o de 37,5 horas** siempre entre los márgenes que habilita la norma, se hace con la intención de homogeneizar en lo posible las características de los contratos de trabajo en cuanto a tipología de jornada y a efectos organizativos.
- Incluye la **posibilidad de realizar adaptaciones al criterio general en el caso de jornadas especiales**, ha de ser a propuesta de la Subcomisión Paritaria y con acuerdo de la Comisión Paritaria.