

COMISIÓN PARITARIA IV CONVENIO ÚNICO GRUPO DE TRABAJO JUBILACION PARCIAL

29 de octubre de 2026

La gestión avanza pero aún hará falta más tiempo para atender todas las solicitudes activas y evitar demoras en todo o parte del periodo solicitado.

Esto significa que quien podía disfrutar de esta medida ya en este mes de noviembre, probablemente, tenga que esperar y perderá parte del periodo en el que tenía previsto beneficiarse de la jubilación parcial.

Al menos el dato aportado por la Administración hace pensar que **el problema no va a ser la falta de relevistas** que, recordemos, de forma transitoria tienen origen en las convocatorias ya resueltas de las ofertas de empleo de los años 2020, 2021 y 2022 y en contratos formalizados a partir del 1 de abril de 2024. La cifra acumulada asciende aproximadamente a 1.380 que se pueden emplear para formalizar vinculaciones hasta el 1 de abril de 2027 para luego recurrir a la tasa de reposición extraordinaria que cuenta con un total de 820 puestos adjudicados e ir ya incluyendo, de forma ordinaria y sucesiva en cada oferta de empleo, la previsión de jubilaciones parciales que requieran contrato de relevo.

Se están acometiendo **solicitudes en las que el personal ya podría estar disfrutando de este derecho en los años 2024 y 2025** y cuyas peticiones quedaron retenidas hasta poder efectuar vinculaciones entre solicitante y relevista y, eso, recordemos ha podido ser a partir de mediados del pasado mes de agosto. **La prelación** a la hora de ordenar las vinculaciones que se está siguiendo **es la fecha del cumplimiento del requisito para el acceso a la jubilación.**

Hemos de significar que, proporcionalmente, se han llevado a cabo **un número de vinculaciones muy importante** (aprox. 610) y el ritmo de resoluciones en estos dos meses de gestión puede que se aproxime a lo que vendría a ser el volumen de un año en condiciones normales.

Téngase en cuenta que, una vez remitida la vinculación relevista/solicitante por Función Pública al Ministerio u Organismo en cuestión, éste es el encargado de llevar a cabo lo que sería la segunda fase del procedimiento, la **formalización de la novación del contrato por el solicitante previo disfrute de los días de vacaciones y permisos acumulados antes de su inicio** y la entrega del certificado de empresa y de los datos necesarios para que el ciclo en la gestión quede completado con la tramitación de la pensión parcial por el interesado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Cualquier fallo en un punto de la cadena referida en la que intervienen diferentes responsables y cada cual con un nivel de competencia establecido, puede provocar otra demora añadida a la ya sufrida y perjudicar la gestión ya realizada, esto, nos consta que está sucediendo puntualmente en algunos casos y, en la medida que se detecta y corrige el fallo, se consigue finalmente que ese trabajador o trabajadora pueda disfrutar de la jubilación parcial.

También se ha establecido un canal de comunicación directo con la Seguridad Social para poder ir solventando problemas que se puedan generar, por ejemplo, lo fue y ha quedado aclarado, el hecho de considerar **la AGE como “centro de trabajo de referencia”** con

independencia del organismo al que pertenezca el solicitante o el relevista.

En cuanto a la **reducción de jornada y la posibilidad que el periodo lo acumule en su totalidad en una sola vez y al final de su vida laboral**, la Administración no ve factible esa posibilidad y zanja el debate apelando a la falta de sustento legal de esa medida y al criterio que la propia Seguridad Social establece en la normativa respecto a que el primer año, de los tres en los que se puede disfrutar de este derecho, esté limitado en un porcentaje distinto al de los dos años restantes diferenciando, por tanto, dos situaciones o periodos diferentes sobre el cómo llevar a cabo la mencionada acumulación. **CCOO** hemos expresado que analizaremos jurídicamente lo expresado y, también, recabaremos información sobre el modo de aplicar esta acumulación en otras administraciones públicas.

Otro problema que se suscita un tanto por lo anterior es que, para variar la modalidad de acumulación de jornada si se solicita variar el porcentaje de reducción, la solicitud deberá ser modificada nuevamente si así lo desea el trabajador o trabajadora a partir del segundo año y, con ello, se debe realizar una nueva novación de contrato y realizar, posteriormente, el ajuste en la cuantía de la pensión correspondiente conforme al nuevo porcentaje solicitado.

Si la solicitud se hace desde el primer año de los tres posibles **el trabajador en su solicitud marcará el 29% de reducción de jornada y la modificará, en los términos arriba indicados, cuando falten dos años para su edad ordinaria de jubilación si así lo desea**, pero, también ha de hacerse, cuando la solicitud es previa a los dos años referidos y quiere, la persona trabajadora, beneficiarse exclusivamente en esos dos años que le restan hasta la jubilación definitiva lo que no deja de ser un tanto absurdo y reiterativo a efectos de la carga de gestión. Sería más sencillo que directamente la aplicación deje marcar el porcentaje de reducción deseado sin necesidad de modificar la solicitud.

La Administración está actualizando el documento de preguntas/respuestas sobre el procedimiento y las dudas que se siguen detectando hasta la fecha, ello en el propósito de volcar la experiencia acumulada y aclarar lo más posible los elementos que rodean a esta medida que hay que reconocer no está exenta de complejidad.

En definitiva **estamos ante un escenario dinámico** en el que el dato de solicitudes activas, vinculadas o resueltas varía, también el número de solicitudes “fuera de plazo” que no se ha aportado quizás por desconocimiento pero se reconoce que existen y que se está trabajando para minimizar el impacto de la demora.

El objetivo es **normalizar la gestión y llegar al punto en el que se puedan atender a tiempo todas las solicitudes** y la cadencia sea la adecuada con un ritmo más anticipatorio y no sobrevenido como está sucediendo en estos momentos, consecuencia de tanto cambio normativo que ha implicado un desfase y una acumulación de solicitudes y, con ello, la necesaria coordinación con los diferentes organismos implicados, la actualización de conocimientos y la formación sobre el procedimiento para quién ha de intervenir en la gestión en sus diferentes niveles.