

Firmado el acuerdo que permitirá la recuperación futura de la jubilación parcial para el personal funcionario y estatutario

CCOO y UGT dan el primer paso para recuperar y hacer efectivo este derecho

El pasado mes de diciembre de 2024 CCOO, UGT y el Ministerio para la Transformación Digital y la Función Pública han firmado un acuerdo que devuelve al personal funcionario —incluido el perteneciente al Régimen de Clases Pasivas— y estatutario el derecho a la jubilación parcial, un avance que equipara a estos colectivos con el resto de los trabajadores y trabajadoras en España, que ya disfrutaban de este derecho.

La firma llega después de dos años de trabajo de la comisión de seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, firmado por CCOO y UGT en 2022. Este pacto incluía, entre otras medidas, la recuperación del derecho a la jubilación parcial del personal funcionario, que se eliminó del Estatuto Básico del Empleado Público con los recortes que practicó el Gobierno del PP en 2012.

Qué es la jubilación parcial

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Con la jubilación parcial, un trabajador/a cobra una parte de su pensión de jubilación, al tiempo que percibe un sueldo por su actividad profesional. Pero, a diferencia de otras modalidades de jubilación compatibles con el trabajo, se debe solicitar sin haberse jubilado, mientras aún se trabaja en la empresa. Otra particularidad de la jubilación parcial es que el trabajador no puede seguir contratado a jornada completa en esta nueva etapa, sino que ha de firmar con la empresa un contrato parcial. Por tanto, la reducción de jornada es obligatoria.

En el ámbito de la legislación laboral y de Seguridad Social y de aplicación al personal laboral, desde el 1 de enero de 2025, la persona que quiera acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo deberá cumplir los siguientes requisitos:

- **Estar contratada a tiempo completo.**
- **Edad mínima:**

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
2025	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 4 meses
2026	62 años y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 8 meses
2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- **Cotización mínima: 33 años.** A estos exclusivos efectos, se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización.
- **Antigüedad en la empresa: al menos 6 años** inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- **Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo:** estará comprendida entre el 25 y el 50%. En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido, a tiempo completo y con un compromiso de mantenimiento del contrato por un tiempo igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación se podrá llegar al 75%.
- **Cotización durante la jubilación parcial:** 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. Desde 2022 el porcentaje que se aplica sobre la base de la cotización es el 95%.

¿Cómo y cuándo se perdió este derecho para el personal funcionario?

El artículo 67 letra d) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público contemplaba, como modalidad de jubilación del personal funcionario, la jubilación parcial. Este punto no se desarrolló en su momento ya que se requería que, por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se establecieran las condiciones especiales de la jubilación parcial, cosa que no ocurrió.

En el año 2012, dentro de la batería de restricciones del gasto público y de derechos sociales y laborales de las plantillas públicas, se derogó esta posibilidad de jubilación con la entrada en vigor de la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 20/2012.

Un acuerdo clave para rejuvenecer las plantillas, disminuir la precariedad y restituir derechos de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones

Hasta ahora, el personal funcionario y estatutario era el único colectivo de personas trabajadoras en España que no podía acceder a la jubilación parcial, a pesar de cotizar igual que el resto. Este acuerdo corrige una injusticia histórica, derivada de los recortes aprobados en 2012 por el Gobierno del Partido Popular, y amplía las opciones de jubilación de estos trabajadores y trabajadoras, que ahora podrán decidir cómo desvincularse de la Administración Pública en función de su edad y de sus circunstancias personales.

Además, el acuerdo supone un paso adelante para lograr una Administración preparada para los nuevos desafíos, pues impulsa el relevo generacional, permitiendo la entrada de personal joven en empleos públicos estables y de calidad y, al tiempo, valora la experiencia de los trabajadores y trabajadoras mayores, quienes podrán transmitir sus conocimientos al personal relevista que les sustituya.

La persona relevista

Un aspecto destacado del acuerdo es que **la persona que releva (relevista) que sustituya finalmente a quien se jubile parcialmente, debería ser personal funcionario de carrera o estatutario fijo**, respetando siempre el marco definido en el TREBEP. En este sentido, y tras la valoración jurídica de la forma en que se puede concretar este principio, el objetivo es que la aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo no suponga en ningún caso una bolsa de temporalidad injustificada.

El criterio de partida para la negociación y concreción de este derecho es que las plazas necesarias para cubrir las jubilaciones parciales estarán garantizadas en las Ofertas de Empleo Público del mismo año en que se produce la jubilación o del siguiente, dependiendo del momento en que se produzca esta.

Para quién es este acuerdo

El acuerdo afecta a las y los funcionarios de todas las Administraciones Públicas (Régimen General de la Seguridad Social y Clases Pasivas) y al personal estatutario de los Servicios Públicos de Salud. El personal laboral de las Administraciones Públicas no se incluye en este acuerdo porque ya podía acogerse a la jubilación parcial, siempre que estuviera negociada en su convenio colectivo. Este es el caso de las universidades públicas de Madrid.

CCOO informa

Nº 9 / 2025

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

3

Este acuerdo, ¿supone que cualquier funcionario o funcionaria pueden acogerse ya a la jubilación parcial?

No, es un primer paso necesario e imprescindible para poder concretar de manera efectiva este derecho.

Ahora corresponde al Gobierno impulsar, con agilidad, las modificaciones normativas necesarias para que el acuerdo se haga realidad. El compromiso con el Gobierno es que estas reformas se tramiten "a la mayor brevedad" posible, según recoge literalmente el texto firmado por el Ejecutivo y las dos organizaciones sindicales.

Las leyes que tienen que cambiar son:

- El Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), añadiendo una disposición específica sobre jubilación parcial.
- La Ley General de la Seguridad Social, que regulará la edad, cotización y reducción de jornada.
- La Ley de Clases Pasivas, que también requiere ajustes para incluir esta modalidad de jubilación.

En todo caso, y siendo realistas, su aplicación efectiva probablemente se demore al año 2026.

¿Cuál será el siguiente paso?

Este acuerdo se llevará a la Mesa General de Función Pública, donde se debe concretar el acuerdo general, acordar el procedimiento y las condiciones exactas de esta modalidad de jubilación y el proceso legislativo a seguir para modificar la normativa señalada en el punto anterior.

Para CCOO este compromiso evidencia que el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI continúa mejorando los derechos de las empleadas y empleados públicos, si bien consideramos imprescindible abrir la negociación sobre un nuevo acuerdo plurianual en materia de derechos, empleo y retribuciones de las empleadas y empleados públicos que garantice la estabilidad en el Sector Público. También demandamos específicamente un compromiso en materia salarial con una subida significativa que permita recuperar el poder adquisitivo perdido desde los recortes de 2012.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



AFILIATE a CCOO: TE INTERESA

Madrid, a 13 de febrero de 2025