

NOTA INFORMATIVA SOBRE LA JUBILACIÓN PARCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES. (Marzo 2025)



Nueva regulación de la JUBILACIÓN PARCIAL que entrará en vigor el 1 de abril de 2025

La nueva regulación derivada del acuerdo sobre jubilación firmado por las Confederaciones de CCOO y UGT con el Gobierno el 18 de septiembre de 2024, **mejora, entre otros, los siguientes puntos:**

Jubilación parcial general, de aplicación a todos los sectores de actividad (art. 215 LGSS):

- ✓ Ampliación a 3 años el periodo de tiempo que se puede utilizar para adelantar la edad ordinaria de jubilación (antes 2 años al final del período transitorio que impuso el PP en 2013).
- ✓ Posibilidad de concentración acordada de jornada total, anual, mensual, semanal o diaria, con relevante protagonismo de la negociación colectiva (antes la Ley sólo preveía una concentración máxima anual)
- ✓ **Obligación de contrato de relevo indefinido y a jornada completa en todos los casos**, de manera que se mejora la calidad del empleo y en muchos casos la retribución de las personas relevistas (mayoritariamente jóvenes) eliminando la posibilidad de contratos a tiempo parcial y de carácter temporal (antes esta garantía sólo estaba reservada a las situaciones en las que el trabajador/a veterano accedía a una reducción de jornada del 75%).

La obligación de **hacer contrato indefinido a la persona relevista supone una importante dificultad en las administraciones públicas**, dado que para hacer un contrato indefinido tiene que pasarse un proceso de selección en igualdad, mérito, capacidad y publicidad **como indica la constitución**.

Por ello, desde CCOO AVISAMOS al gobierno sobre la necesidad de acometer varias reformas legales, para mantener el derecho a la JUBILACIÓN PARCIAL del personal **LABORAL** de las administraciones y sector público, acordado en muchos convenios colectivos. Igualmente, para **implantar la JUBILACIÓN PARCIAL en el personal FUNCIONARIO/A** de todas las administraciones públicas, como se ha firmado en el Acuerdo Marco de 2021 y en el reciente acuerdo del 18 de diciembre de 2024 entre el Ministro de Transformación Digital y de la Función Pública, UGT y CCOO.

Dichas reformas pasan por dos posibilidades:

1. **Regular una excepción para las administraciones públicas, donde el contrato de relevo no fuera de carácter indefinido**, sino que dentro de las modalidades de contrato “no indefinido” que establece el actual Estatuto de los Trabajadores, se aplique el más adecuado como hasta ahora. Estableciendo a la vez la obligación de incluir la plaza en la OPE correspondiente y de finalizar el proceso selectivo antes de la jubilación total del titular de la plaza.

Esta solución permitiría cumplir con la fecha de acceso a la jubilación parcial, según la vida laboral y edad de cada persona, pudiendo celebrar de forma simultánea el contrato de relevo.

Por otro lado, tiene el inconveniente de un trato desigual entre el personal relevista de la empresa privada respecto al sector público.

2. Realizar diversos cambios normativos e implantación de una **planificación exhaustiva en la gestión de los recursos humanos**, permitiendo **con procedimientos de urgencia y celeridad** cumplir con los plazos necesarios para que la persona que desea acogerse a la jubilación parcial lo haga en el momento adecuado a su vida laboral y edad.

2

Esta opción, **tiene el inconveniente de la experiencia demostrada en todas y cada una de las administraciones autonómicas y locales, donde desde hace más de treinta años no se ha sido capaz de digerir en plazo la resolución de los procesos de selección ante las necesidades de personal y puestos de trabajo a cubrir.**

Sumándose actualmente, **el retraso actual de las OPEs ordinarias tras los procesos de estabilización y el tremendo relevo generacional que se está produciendo.**

Partiendo de este análisis, el Sector de Administración Local de CCOO, con las aportaciones de nuestro Gabinete Jurídico, **EXIGIMOS QUE SE ADOPTEN LAS OBLIGATORIAS REFORMAS LEGISLATIVAS NECESARIAS** para mantener la jubilación parcial en el **personal laboral** de las administraciones y sector público, **e implantar dicha modalidad de jubilación para el personal funcionario/a**, compatibles para las dos opciones planteadas.

Con estas tres medidas:

1. **Establecer una excepción en el artículo 215 LGSS para las administraciones públicas, donde el contrato de relevo no fuera de carácter indefinido.** Estableciendo a la vez la obligación de incluir la plaza en la OPE correspondiente y de finalizar el proceso selectivo antes de la jubilación total del titular de la plaza.
2. **Realizar diversos cambios normativos e implantación de una planificación exhaustiva en la gestión de los recursos humanos, permitiendo con procedimientos de urgencia y celeridad cumplir con los plazos** necesarios para que la persona que desea acogerse a la jubilación parcial lo haga en el momento adecuado a su vida laboral y edad.
3. **Establecer un periodo transitorio para las personas que tiene derecho a acogerse a la jubilación parcial en el año 2025, posteriormente al 1 de abril, para poder hacerlo, si no se acepta la primera propuesta.**