

**BORRADOR DE ACUERDO DEL PLENO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL IV CONVENIO
COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL
ESTADO RELATIVO A LA JUBILACIÓN PARCIAL**

La firma del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado el 4 de marzo de 2019, publicado en el Boletín Oficial del Estado del 17 de mayo de 2019, contempla en su Disposición adicional undécima la posibilidad de que el personal laboral sujeto al Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado se acoja a la jubilación parcial en los términos previstos en su normativa reguladora.

La citada Disposición adicional establece la necesidad de que previamente se constituya un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria para acordar las condiciones de acceso a dicha modalidad de jubilación.

Con el fin de dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto, la Comisión Paritaria del IV Convenio Único creó un grupo de trabajo, de acuerdo con la facultad contenida en su artículo 15 e), que ha procedido al estudio y análisis de la jubilación parcial en el ámbito subjetivo que integra el Convenio Único y al establecimiento de unas condiciones y criterios comunes para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

En base a lo expuesto, esta Comisión Paritaria, en ejercicio de las facultades contenidas en el artículo 15 y de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional undécima de dicho Convenio Único,

ACUERDA

PRIMERO.- El personal laboral fijo a tiempo completo acogido al IV Convenio Único podrá acogerse a la jubilación parcial, debiendo cumplir con los requisitos legalmente establecidos para ello. Además, deberá seguirse el procedimiento que se desarrolle a tal efecto.

SEGUNDO.- La reducción de jornada derivada del reconocimiento de la jubilación parcial se fijará, a elección del trabajador o trabajadora, entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 50%. Dicha jubilación conllevará la formalización de un contrato a tiempo parcial para la persona que accede a la jubilación y, en los casos legalmente previstos, la formalización simultánea de un contrato de relevo de carácter temporal y a tiempo parcial que cubrirá el porcentaje de jornada dejado de realizar por la persona relevada, de un trabajador o trabajadora en situación legal de desempleo.

TERCERO.- El contrato de relevo tendrá el contenido y características establecidos en la normativa vigente y se realizará en el modelo normalizado y aprobado por la autoridad laboral competente. Tendrá, además, carácter temporal y duración determinada y se formalizará por el tiempo que a la persona jubilada parcial le falte para alcanzar la edad de acceso a la pensión de jubilación ordinaria de carácter contributivo establecida en el artículo 205 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con su Disposición transitoria séptima, extinguiéndose cuando la persona jubilada parcial alcance dicha edad. No obstante lo anterior, la duración del contrato de relevo no podrá exceder, en ningún caso, del máximo de tres años

previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

CUARTO.- El personal laboral que se acoja a la jubilación parcial, con o sin contrato de relevo, transcurrido un período inicial en su condición de persona jubilada parcial con desempeño de jornada a tiempo parcial, podrá acumular la jornada de trabajo anual en jornadas completas.

Dicha acumulación se fijará preferentemente a elección del trabajador o trabajadora, salvo que no sea posible por circunstancias excepcionales debidamente justificadas por el órgano gestor, y de las que será consultada la Subcomisión Paritaria.

Con carácter previo al acceso a la jubilación parcial deberán fijarse los días concretos dentro de la semana, las semanas concretas dentro del mes o los meses concretos dentro del año en que se va a realizar la acumulación de la jornada, correspondiente al cómputo anual, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- a) Si le faltan más de dos años y medio para alcanzar la edad de jubilación ordinaria los primeros seis meses no se podrá acumular.
- b) Si le falta más de un año y medio, sin superar los dos años y medio, para alcanzar la edad de jubilación ordinaria los primeros cuatro meses no se podrá acumular.
- c) Si le falta un año y medio o menos para alcanzar la edad de jubilación ordinaria los primeros dos meses no se podrá acumular. Aquellos trabajadores y trabajadoras que accedan a la jubilación ordinaria durante el año 2022, podrán acumular la jornada desde el inicio de la jubilación parcial, sin que se les aplique esta limitación.

En los seis, cuatro o dos primeros meses en los que no se puede acumular la jornada de trabajo, de acuerdo con lo previsto en los anteriores apartados a), b) y c), el trabajador o trabajadora podrá elegir si el porcentaje de jornada a desempeñar se realiza en el primer o en el último tramo de su jornada ordinaria diaria.

En el caso de jornadas especiales, nocturnidad, turnicidad u otras circunstancias excepcionales debidamente justificadas, la Subcomisión Paritaria correspondiente podrá negociar para supuestos genéricos o que guarden identidad la acumulación en períodos diferentes a los indicados o desde el inicio de la declaración de jubilación parcial.

QUINTO.- La persona relevista podrá ser contratada para el desempeño de tareas iguales, similares o distintas a las asignadas a la persona relevada. Si la persona jubilada parcialmente se encontrara encuadrada en el Anexo II del IV Convenio Único, la persona relevista será contratada, en todo caso, para ocupar un puesto de trabajo con funciones propias del Anexo I en un grupo profesional con la misma base de cotización que la de la persona que accede a la jubilación parcial.

En aquellos casos en los que exista identidad de funciones entre las que desempeña la persona jubilada parcialmente y la persona relevista por ser de igual grupo, familia profesional y/o especialidad, mismo centro de trabajo y unidad, podrá simultanearse, durante el periodo de

no acumulación reconocido a la persona jubilada parcialmente, todo el tiempo destinado al cumplimiento de la jornada y horario del trabajador o trabajadora que haya accedido a la jubilación parcial y de la persona relevista.

Asimismo, en aquellos casos en los que para garantizar la correcta prestación de los servicios públicos resulte necesaria la transmisión de conocimiento de la personal jubilada a la persona relevista, se podrán simultanear los periodos de realización de su jornada y horario, por el tiempo previsto en el IV Convenio como periodo de prueba.

SEXTO.- Los procedimientos de selección de la persona relevista se llevarán a cabo cumpliendo con los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como con los de publicidad y libre concurrencia. En este sentido, las personas candidatas se seleccionaran de conformidad con lo establecido en el artículo 33 "Selección de personal temporal" del IV Convenio Único. Preferentemente se realizará a partir de los procesos selectivos de acceso a personal laboral fijo que figuren en las correspondientes bolsas de trabajo. En caso de falta de personas candidatas, podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo.

SÉPTIMO.- El personal laboral fijo a tiempo completo, contemplado en el ámbito subjetivo del presente Acuerdo, podrá solicitar la jubilación parcial a partir del día 1 de marzo de 2022.

OCTAVO.- El procedimiento para la solicitud, tramitación y reconocimiento del derecho a la jubilación parcial se regulará mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, de la que serán previamente informadas las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo. Dicha Resolución acompañará un modelo de solicitud para facilitar el ejercicio de este derecho por los trabajadores y trabajadoras del IV Convenio único.

NOVENO.- De conformidad con los requerimientos de la normativa de la Seguridad Social, el reconocimiento de la jubilación parcial con contrato de relevo estará sujeto a la autorización y contratación simultánea del trabajador o trabajadora relevista.