

# El derecho a la jubilación parcial de las empleadas y los empleados públicos

**CCOO reclama una solución que reconozca el derecho para el personal funcionario y que garantice su aplicación efectiva para todo el personal, funcionario y laboral**

Desde CCOO reclamamos que:

1. La jubilación parcial de los empleados públicos se refleje de manera inmediata en la normativa de aplicación en materia de Seguridad Social y Clases Pasivas, sin esperar a la hipotética aprobación de la Ley de Función Pública.
2. Los términos en que se reconozca este derecho no suponga una modificación del criterio general que aplica la seguridad Social al personal laboral. La nueva regulación no puede suponer una penalización para este personal de la administración que, en muchos casos, viene accediendo a esta modalidad de jubilación desde hace décadas.
3. El procedimiento que se establezca para el personal funcionario (o para el conjunto de los empleados públicos, si fuera el caso), no suponga una paralización en su aplicación práctica como consecuencia de la necesidad de un desarrollo reglamentario. Lo contrario podría suponer una paralización de facto de este derecho o, en el mejor de los casos, un retraso en los tiempos para que la persona que lo pudiera solicitar acceda a la situación de jubilado parcial desde el momento en que cumpla los requisitos y esté interesado (des los 62 años).

## Qué es la jubilación parcial

La jubilación parcial es una modalidad de jubilación iniciada después del cumplimiento de la edad que normativamente se determine, y que permite simultanear la jubilación 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora no puede seguir contratada 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. La jubilación parcial puede tener dos modalidades: con o sin contrato de relevo.

## El cuestionamiento del derecho

El derecho a la jubilación parcial con contrato de relevo, que legalmente está reconocido para el personal laboral, fue suprimido para el personal funcionario en el año 2012 por el gobierno del Partido Popular, que mediante el Real Decreto Ley 20/2012 por el que se llevaron a cabo diferentes recortes en el sector público, derogó la normativa que posibilitaba que el personal funcionario y estatutario pudiera acogerse a esta modalidad de jubilación (artículo 67 letra d) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público).

**CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa.****Curso 2025/2026 nº 18**

## **El proceso de reconocimiento legal del derecho**

En el marco del Acuerdo para una Administración del siglo XXI, en diciembre de 2024 CCOO, UGT y el Ministerio para la Transformación Digital y la Función Pública firmaron 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. El acuerdo no suponía el reconocimiento automático del derecho, sino que correspondía al Gobierno impulsar, con agilidad, las modificaciones normativas necesarias para que el acuerdo se haga realidad. 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.

Sin embargo, **tras 13 meses de negociación en la Mesa General de Función Pública, este derecho sigue pendiente de reflejarse en un texto legal que realmente garantice su ejercicio.** Y todo ello debido a los planteamientos contradictorios de los diferentes ministerios implicados (Transformación Digital y Función Pública; Trabajo y Economía Social; Hacienda e Inclusión; Seguridad Social y Migraciones).

Inicialmente, la jubilación parcial se ha incluido en el **Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado**, que se encuentra en tramitación parlamentaria desde el 17 de julio de 2024 y que, en estos momentos, se encuentra en fase de enmiendas en la Comisión de Hacienda y Función Pública hasta el 20 de febrero de 2026 (al menos, ya que los períodos de enmiendas se vienen ampliando desde septiembre de 2024). Una vez aprobado por el Congreso, si fuera el caso, pasaría al Senado. Al no tener la consideración de trámite de urgencia, el Senado tiene un plazo de dos meses para su tramitación. En cualquier caso, dada la actual distribución de la representación parlamentaria, nada garantiza la aprobación de esta norma si en algún momento se somete a votación.

**En este contexto, los empleados públicos no podemos seguir esperando indefinidamente a la aplicación efectiva del derecho a la jubilación parcial. No es una concesión ni un regalo, exigimos que los acuerdos se cumplan.**

**Reclamamos una jubilación parcial inmediata y real, que garantice que en el momento en que la persona trabajadora, laboral o funcionaria, cumpla los requisitos de edad y cotización, acceda a la situación de jubilada parcial si así lo solicita, con independencia del procedimiento que se pueda establecer para la incorporación de la persona trabajadora relevista. Todo lo que no sea esta solución supondría vaciar de contenido el derecho.**

*Defiende la universidad pública y de calidad, la universidad de todas y todos*

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 5 de febrero de 2026

C/ Albasanz, 3, 2ª planta  
28037 Madrid  
Teléf. 91 540 92 03

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al  
Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

