

Novidades en la Jubilación Parcial del Personal Laboral del IV CUAGE

A raíz de las recientes modificaciones de la Ley General de Seguridad Social, van a producirse cambios respecto al acceso a la jubilación parcial del Personal Laboral del IV Convenio Único de la AGE, ya que la misma, tendrá que aplicarse a partir del 1 de abril de 2025.

Desde el Área de Administración General del Estado de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, entendemos que la nueva normativa podrá generar demoras en la jubilación parcial del Personal Laboral de la AGE e incertidumbre a aquellos trabajadores próximos a la edad jubilación y que quieran acogerse a la misma, hasta que se resuelvan los problemas legales y se implementen soluciones adecuadas, por lo que mucho nos tememos que añadirá más problemas de los que ya existen en su aplicación real desde que se puso en marcha.

¿CÓMO AFECTARÁ LA NUEVA NORMATIVA AL PERSONAL LABORAL DE LA AGE?:

- **Incertidumbre e impacto que se producirá:** Existe preocupación debido a que el procedimiento para formalizar el contrato indefinido del relevista aún está en estudio por la S^a de Estado de Función Pública, lo que podría interrumpir las solicitudes de jubilación parcial, pues el trabajador relevista, deberá ser contratado indefinidamente y a tiempo completo.

Mientras la nueva norma se aplicará con normalidad en el sector privado, el Personal Laboral de la Administración General del Estado podría enfrentarse a demoras debido a los condicionantes legales.

- **Coordinación y Gestión:** La Administración, está en contacto con la Seguridad Social para analizar las consecuencias del Real Decreto 11/2024 y se deberán dictar instrucciones adecuadas a los Ministerios y sus Organismos públicos, para una gestión óptima de los cambios y su clarificación.
- **Posibles soluciones:** Se sugiere que las ofertas de empleo público podrían ser una vía para solucionar el problema, y se menciona la posibilidad de una fórmula transitoria para mantener el derecho a la jubilación parcial, mientras se clarifique su desarrollo legal.

¡Te seguiremos informando!