

Novedades en el derecho a la jubilación parcial con contrato de relevo del personal laboral.

CCOO exige al Gobierno que cumpla sus compromisos con el resto del personal público y extienda este derecho al personal funcionario y estatutario.

En el BOE del 30 de junio de 2026 se publicó el [Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears](#), que, finalmente, **permite dar solución a la jubilación parcial del personal laboral en las Administraciones Públicas y cumplir el acuerdo alcanzado por CCOO con el Ministerio para la transformación Digital y de la Función Pública.**

El 1 de abril de 2025 entró en vigor el [Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo](#), que vino a modificar la regulación de la jubilación parcial para el colectivo laboral. El problema para este personal no vino tanto de las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa de la Seguridad Social, como de los criterios de aplicación de este derecho por parte de la Secretaría de Estado de Función Pública. La aplicación de estos criterios supuso, en la práctica, la paralización en la mayoría de las administraciones públicas del acceso a la jubilación parcial de las personas que cumplían los requisitos y querían acceder a esta modalidad de jubilación.

LOS CAMBIOS DEL NUEVO REAL DECRETO-LEY

El RDL 19/2026 viene a modificar y concretar lo regulado en el RDL 11/2024 y clarificar el procedimiento a seguir para la contratación de la persona relevista. Este nuevo planteamiento se regula en la Disposición adicional única "Régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral del sector público", que establece los siguientes criterios:

1. La persona contratada laboral relevista **tendrá la consideración de personal laboral fijo.**
2. Para la contratación del personal relevista **no será exigible el requisito de estar en situación de desempleo** o tener concertado un contrato de duración determinada.
3. La contratación de este personal laboral fijo **se regirá por las reglas de acceso a la condición de personal laboral en las Administraciones Públicas.**

4. Se podrá reconocer la jubilación parcial del personal laboral fijo a tiempo completo siempre que la Administración correspondiente vincule la jubilación parcial de cada persona trabajadora a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo **que hubiere sido previamente formalizado como resultado de convocatorias derivadas de la RPT y una Oferta de Empleo Público (OEP) la cobertura de jubilaciones parciales previstas debe reflejarse de forma expresa en la OEP ordinaria.**
5. **En la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en que se produzca la jubilación parcial, y, por tanto, la necesidad de nombramiento de personal laboral temporal, deberán incluirse un número de plazas, de la misma categoría, igual o superior al de las autorizadas con carácter temporal,** con el fin de evitar situaciones de temporalidad no deseada en el marco de las administraciones públicas. Si no fuera posible incorporar dichas plazas a la oferta de empleo público correspondiente a dicho ejercicio se incluirán en la siguiente.
6. En caso de no ser posible aplicar la contratación del personal laboral fijo relevista como consecuencia de la resolución de la convocatoria pública vinculada a la OEP:
 - a) **En tanto se resuelve la convocatoria** para la contratación de personal relevista fijo, **se podrá contratar personal laboral temporal de sustitución** a tiempo completo, en calidad de relevista, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva.
 - b) Dicha contratación habrá de llevarse a cabo de forma simultánea a la jubilación parcial a la que se vincule.
7. **Este contrato temporal finalizará en la fecha del contrato del personal laboral relevista fijo vinculado a dicha jubilación parcial,** una vez resuelta la convocatoria donde se haya incluido la plaza de la persona que solicita la jubilación parcial con contrato de relevo (relevado).

En todo caso, y como máximo, el contrato temporal se extinguirá cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial del trabajador al que se hubiera vinculado la contratación temporal.
8. Si antes de que finalice el segundo año desde que el jubilado parcial haya accedido a la jubilación plena se produce la extinción del contrato del personal relevista fijo, o del propio personal temporal relevista, se podrá contratar a personal laboral de manera temporal para sustituir a dicho personal.

Este contrato temporal finalizará en la fecha de incorporación del nuevo personal laboral fijo vinculado a la jubilación parcial o, en todo caso, cuando

finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial del trabajador al que se hubiera vinculado la contratación temporal.

9. **El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido**, sin perjuicio de la correspondencia entre las bases de cotización de ambos que sea exigible en la legislación en materia de Seguridad Social (una correspondencia del 65%).
10. **Hasta el 1 de abril de 2027, transitoriamente, el reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se podrá vincular a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido formalizado a partir del 1 de abril de 2024 como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias.**

Esta nueva regulación viene a garantizar que la persona que quiera acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo pueda hacerlo desde el momento en que cumpla los requisitos de edad, cotización y permanencia en la empresa establecidos en la normativa de la Seguridad Social, sin mayor impedimento que su voluntad.

La jubilación parcial con contrato de relevo permite a los trabajadores a tiempo completo que no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación acceder a ésta de forma parcial y anticipada siempre que, con carácter simultáneo, se celebre un contrato de relevo y cuando cumplan los siguientes requisitos: retirarse hasta tres años antes de la edad de jubilación; acreditar un periodo de cotización de 33 años; tener una antigüedad en la empresa de seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial; que la reducción de su jornada de trabajo sea entre el 25% y el 75% y, si se anticipa en más de dos años, la reducción de jornada del primer año será entre el 20-33%. Por tanto, el empleado personal laboral podrá reducir la jornada laboral recibiendo la parte proporcional del salario por el tiempo de trabajo que sigue desempeñando y por el resto recibirá proporcionalmente la pensión.

¿Cuándo entra en vigor?

El RDL entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el miércoles **1 de julio de 2026**.

¿La norma es de plena aplicación?

El contenido del RDL es de aplicación desde su entrada en vigor, aunque con carácter provisional. Para que tenga carácter definitivo, el RDL debe ser convalidado por el Congreso de los Diputados. La convalidación de un RDL es el proceso por el cual el Congreso de los Diputados ratifica o rechaza esta norma provisional.

El Congreso dispone de un límite estricto de **30 días** desde su publicación en el

Boletín Oficial del Estado (BOE) para pronunciarse. Durante el debate, el Congreso puede decidir (a petición de algún grupo) que el texto se tramite como proyecto de ley. Esto permite a los partidos proponer enmiendas y modificar su contenido original.

El decreto se convalida si obtiene **mayoría simple** (más votos a favor que en contra). Si no alcanza la mayoría simple, el Real Decreto-ley queda derogado y pierde todos sus efectos jurídicos a partir de ese momento.

En este contexto, CCOO reclama al conjunto de diputadas y diputados un ejercicio de responsabilidad que permita garantizar de manera permanente un derecho básico para el personal laboral de las administraciones públicas. Las y los empleados públicos merecemos el respeto de los diferentes grupos parlamentarios, que no pueden utilizar esta cuestión como un instrumento más de confrontación política, y tomaremos buena nota de cuál es el sentido del voto de cada uno de ellos.

LO SIGUIENTE: LA JUBILACIÓN PARCIAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y ESTATUTARIO

CCOO ha defendido que este Real Decreto-Ley debía incluir igualmente el reconocimiento y regulación de este derecho para el conjunto de las y los empleados públicos: laborales, funcionarios y estatuarios. En este caso la representación de la administración insiste en que el marco adecuado para su regulación es 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. 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, por lo que seguimos reclamando una regulación independiente y específica de este derecho.

Por lo tanto, **la solución debe pasar por la modificación del TREBEP** mediante la fórmula del RDL y la apertura inmediata de un proceso de negociación para la concreción de este derecho. **No hay justificación posible para seguir retrasando la aplicación de un derecho ya pactado y necesario para garantizar condiciones dignas de salida del empleo público y una adecuada renovación de plantillas.** La aprobación del real decreto-ley para el personal laboral demuestra que sí es posible actuar cuando existe voluntad política. Por ello, **CCOO exige que esa misma voluntad se aplique de manera inmediata al conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas.**