LA JUBILACIÓN PARCIAL EN EL EMPLEO PÚBLICO: AVANCES Y CUESTIONES PENDIENTES TRAS EL REAL DECRETO-LEY 19/2026

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia

El análisis de la jubilación parcial en el empleo público exige distinguir entre el personal funcionario y el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, pues el RDLey 19/2026 aborda exclusivamente la situación de este último colectivo, mientras que la recuperación de la jubilación parcial para el personal funcionario continúa siendo una cuestión pendiente.

En efecto, desde la derogación del art. 67.1.d) EBEP por parte del Real Decreto-ley 20/2012, el personal funcionario carece de acceso a esta modalidad de jubilación. No obstante, conviene advertir al respecto que hay un claro compromiso del Gobierno de recuperar la jubilación parcial para el funcionariado y el personal estatutario. El primero de esos compromisos se plasmó en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, suscrito en 2022, y el segundo en el acuerdo alcanzado en diciembre de 2024 entre el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y las organizaciones sindicales más representativas. No obstante, la recuperación de este derecho todavía no se ha materializado. Si bien en el Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, se ha incorporado, durante la fase de enmiendas, una propuesta dirigida a restablecer la jubilación parcial del personal funcionario, la reforma aún no ha culminado su tramitación.

Distinta es la situación del personal laboral. En este caso, el derecho a la jubilación parcial se encuentra reconocido en la legislación laboral y de Seguridad Social. El problema es que la reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024 comprometió seriamente su aplicación efectiva en las Administraciones Públicas.

El acceso a la jubilación parcial anticipada exige, entre otros requisitos, la celebración simultánea de un contrato de relevo con una persona desempleada o vinculada a la empresa mediante un contrato de duración determinada. Hasta la reforma operada por el RDLey 11/2024, vigente desde el 1-4-2025, dicho contrato podía celebrarse con carácter temporal o indefinido. Desde su entrada en vigor, sin embargo, debe formalizarse necesariamente por tiempo indefinido y mantenerse durante toda la jubilación parcial y, al menos, los dos años posteriores a su extinción.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Estas exigencias eran perfectamente asumibles en el ámbito de la empresa privada, pero planteaban importantes dificultades cuando el empleador era una Administración Pública pues, en dicho sector, la selección de personal debe llevarse a cabo por un procedimiento público regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad, que además se basa en la planificación de efectivos y en la aprobación de la correspondiente oferta de empleo público.

La Secretaría de Estado de Función Pública aprobó la Resolución de 28-3-2025 con el fin de proporcionar orientaciones a las distintas administraciones públicas en la aplicación del nuevo marco legal. En esta resolución, la Secretaría de Estado interpretó las alusiones legales al contrato de relevo indefinido como referidas, en el ámbito del empleo público, al contrato de personal laboral fijo y admitió la posibilidad de solicitar una tasa de reposición específica para atender estas contrataciones, que podía autorizarse de conformidad con la DA 4ª RDLey 32/2021. Posteriormente, el Criterio de gestión de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS núm. 14/2025 precisó que las plazas de las personas relevistas debían proceder de la oferta de empleo público, descartó la utilización de procesos selectivos ya en curso para atender jubilaciones parciales y entendió que el requisito de simultaneidad solo podía cumplirse haciendo coincidir la fecha de efectos de la jubilación parcial con la incorporación de las personas seleccionadas en los correspondientes procesos selectivos.

La Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública y el Criterio de gestión del INSS núm. 14/2025 confirmaron el limitado margen de actuación que permitía la regulación entonces vigente y evidenciaron la necesidad de una intervención con rango legal que adaptara el régimen general del contrato de relevo a las singularidades organizativas y de selección de personal propias de las Administraciones Públicas.

Las modificaciones introducidas por el RDLey 19/2026 responden precisamente a estos obstáculos y persiguen hacer compatible el régimen general del contrato de relevo con las especialidades propias del empleo público.

La primera adaptación afecta a los requisitos exigidos a la persona relevista. Con carácter general, el art. 12 ET exige que el contrato de relevo se celebre con una persona desempleada o vinculada a la entidad empleadora mediante un contrato de duración determinada. Pero el acceso al empleo público debe fundamentarse en criterios objetivos y no en la situación laboral del candidato, pues ello impediría concurrir a personas empleadas que puedan estar igualmente cualificadas. Precisamente por ello, el RDLey 19/2026 exime expresamente a las Administraciones Públicas del cumplimiento de este requisito. La excepción no altera el régimen general del contrato de relevo, sino que elimina una exigencia cuya observancia podía impedir, en la práctica, el acceso del personal laboral a la jubilación parcial.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

De otro lado, el RDLey 19/2026 adapta la exigencia de simultaneidad entre el acceso a la jubilación parcial y la contratación de la persona relevista a las particularidades del empleo público. La reforma parte de una premisa: la contratación de personal laboral fijo en las Administraciones Públicas no puede realizarse con la inmediatez propia de la empresa privada, sino que exige la previa planificación de las necesidades de personal y la tramitación de los correspondientes procesos selectivos.

Con esta finalidad, la norma exige que las Administraciones Públicas cuenten con un instrumento de planificación de recursos humanos que contemple expresamente la cobertura de las jubilaciones parciales previstas. A partir de esa planificación, admite que la jubilación parcial pueda vincularse a un contrato de personal laboral fijo previamente formalizado como consecuencia de las convocatorias derivadas de dicho instrumento, atribuyendo a esa persona la condición de relevista a los efectos de la legislación de Seguridad Social. La reforma no elimina, por tanto, la exigencia de simultaneidad, pero deja de ser un requisito puramente cronológico para convertirse en un requisito funcional.

A estos efectos, el órgano competente en materia de personal de la Administración donde preste servicios el jubilado parcial emitirá un certificado en el cual se identifique a la persona que se jubila parcialmente y a la persona que tendrá la consideración de persona trabajadora relevista.

La reforma admite también la contratación del relevista con carácter temporal ante la imposibilidad de aplicar la regla general. Así, en tanto se resuelve la convocatoria para la contratación de personal relevista fijo, se podrá contratar personal laboral temporal de sustitución, a tiempo completo, que tendrá a estos efectos la condición de relevista, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. Y dicha contratación deberá llevarse a cabo de forma simultánea a la jubilación parcial a la que se vincule.

Este contrato temporal finalizará en la fecha de formalización del contrato del personal relevista fijo vinculado a dicha jubilación parcial, una vez resuelta la convocatoria donde se haya incluido la plaza. Y, en todo caso, 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.

Igualmente puede acudirse a la contratación de personal laboral temporal para sustituir al relevista en caso de que se produzca la extinción del contrato antes de la finalización del segundo año posterior al acceso por el jubilado parcial a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades.

De igual forma, a los efectos de la DA 2ª RD 1131/2002, el apartado f) del art. único RDLey 19/2026 identifica como órgano responsable a la Administración empleadora del jubilado parcial. Con ello, se incorpora al texto normativo la solución adoptada previamente por el INSS en el criterio de gestión 14/2025.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Por último, la DT única permite, hasta el 1-4-2027, vincular la jubilación parcial a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo formalizado desde el 1-4-2024 como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias o instrumentos similares.

Como se desprende de lo expuesto, el RDLey 19/2026 no configura una modalidad específica de jubilación parcial para el personal laboral de las Administraciones Públicas, ni altera los elementos esenciales de esta institución. Su aportación consiste en adaptar el cumplimiento de los requisitos del contrato de relevo a las singularidades que presenta el empleo público.

La reforma parece alcanzar ese objetivo. Sin desnaturalizar la jubilación parcial ni el contrato de relevo, introduce las adaptaciones imprescindibles para evitar que una institución reconocida por el ordenamiento quedara privada de eficacia práctica en el sector público. Permanece abierta, sin embargo, la cuestión de la jubilación parcial del personal funcionario. Aunque la tramitación parlamentaria del proyecto de ley actualmente en curso apunta hacia la recuperación de este derecho, su efectiva implantación exigirá resolver cuestiones de cierta complejidad; entre ellas, la articulación de un régimen adecuado para el personal integrado en el Régimen de Clases Pasivas. Solo cuando estos desafíos encuentren una respuesta normativa podrá afirmarse que la jubilación parcial dispone de un régimen plenamente coherente para el conjunto del empleo público.

CITA: CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ. “La jubilación parcial en el empleo público: avances y cuestiones pendientes tras el Real Decreto-ley 19/2026”, Briefs AEDTSS, número 85, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).