

La jubilació parcial del personal laboral de les entitats del sector públic després del Reial decret 19/2026, de 29 de juny

1. Objecte de la nota

La present nota jurídica té per objecte analitzar el règim jurídic actual de la jubilació parcial del personal laboral de les entitats del sector públic després de l'entrada en vigor del Reial decret 19/2026, de 29 de juny, de mesures urgents en matèria de jubilació parcial de les administracions públiques.

L'aprovació d'aquesta norma representa un pas més en l'evolució del règim jurídic de la jubilació parcial en el sector públic, iniciada amb la reforma introduïda pel Reial decret llei 11/2024. Aquesta evolució respon a la necessitat d'adaptar una institució pròpia del dret laboral i de la Seguretat Social a les especialitats organitzatives i als principis constitucionals que regeixen l'accés a l'ocupació pública.

L'objectiu d'aquesta nota no és únicament descriure la normativa vigent, sinó oferir una visió sistemàtica de les diferents vies de què disposen actualment les entitats del sector públic per tramitar jubilacions parcials, identificant-ne els requisits, les diferències, l'àmbit d'aplicació i, especialment, la seva operativitat pràctica.

A aquests efectes, s'analitzarà l'evolució normativa experimentada des de l'any 2025 fins a l'actualitat, posant de manifest com el legislador ha anat incorporant successius mecanismes destinats a superar les dificultats que la regulació inicial havia evidenciat en la seva aplicació pràctica dins del sector públic.

2. Evolució normativa: la progressiva adaptació de la jubilació parcial a les particularitats del sector públic

L'actual règim de la jubilació parcial del personal laboral al servei de les entitats del sector públic no és el resultat d'una única reforma normativa, sinó d'un procés d'adaptació progressiva destinat a resoldre les dificultats que la regulació general plantejava en l'àmbit de l'ocupació pública.

L'anàlisi de les successives modificacions normatives permet constatar que el problema no residia en la configuració jurídica de la jubilació parcial ni del contracte de relleu, sinó en la dificultat de compatibilitzar els requisits propis d'aquesta institució amb el funcionament ordinari dels processos de selecció de personal de les entitats públiques.

En efecte, mentre que la legislació laboral exigeix que la jubilació parcial i el contracte de relleu s'iniciïn de manera simultània, l'accés a l'ocupació pública està sotmès a procediments selectius que, per garantir el respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, requereixen una tramitació prèvia. Aquesta tramitació, sovint, s'allarga durant diversos mesos.

La successió de reformes aprovades entre els anys 2025 i 2026 pot interpretar-se, precisament, com la resposta progressiva del legislador a aquesta dificultat. Les diferents normes no alteren l'essència de la jubilació parcial ni modifiquen substancialment els seus requisits materials, sinó que incorporen mecanismes dirigits a superar el principal obstacle que n'havia dificultat l'aplicació efectiva al sector públic: la necessitat de fer compatible una exigència de simultaneïtat immediata amb els temps propis de la planificació i selecció de personal.

Des d'aquesta perspectiva, l'evolució normativa pot sistematitzar-se en tres fases successives.

2.1. Primera fase: la reforma introduïda pel Reial decret llei 11/2024

El Reial decret llei 11/2024, vigent des de l'1 d'abril de 2025, va reformar el règim jurídic de la jubilació parcial i del contracte de relleu amb la finalitat de reforçar l'estabilitat de l'ocupació vinculada a aquesta modalitat de jubilació.

Entre les principals novetats introduïdes per la reforma destaquen l'exigència que el contracte de relleu sigui indefinit i a jornada completa, que es formalitzi simultàniament amb l'accés a la jubilació parcial i que romanguí vigent, almenys, durant els dos anys posteriors a la jubilació definitiva de la persona treballadora substituïda.

Des de la perspectiva del dret laboral i de la Seguretat Social, la reforma perseguia un objectiu clar: reforçar el caràcter estable del contracte de relleu i evitar que aquesta figura es convertís en un instrument de temporalitat.

Tanmateix, la seva aplicació immediata a les entitats del sector públic va evidenciar importants dificultats pràctiques.

El principal obstacle derivava de la necessitat de formalitzar simultàniament la jubilació parcial i el contracte de relleu. Aquesta exigència, perfectament assumible en l'àmbit privat, entrava en tensió amb el règim jurídic propi de l'ocupació pública, en el qual la cobertura dels llocs de treball exigeix, amb caràcter general, la prèvia tramitació d'un procediment selectiu subjecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

A aquesta dificultat se n'afegia una altra de no menys rellevant. La regulació general del contracte de relleu exigia que la persona rellevista es trobés en situació de desocupació o mantingués una relació laboral temporal amb l'empresa. Aquest requisit, propi del sector privat, plantejava dubtes evidents de compatibilitat amb els principis rectors de l'accés a l'ocupació pública, en la mesura que condicionava la participació en el procés selectiu a una determinada situació laboral prèvia.

En conseqüència, la reforma de 2025 va posar de manifest que una institució concebuda per al mercat de treball privat requeria determinades adaptacions per poder desplegar tota la seva eficàcia en el sector públic.

2.2. Segona fase: una primera resposta basada en la planificació dels recursos humans

Les dificultats detectades no van comportar una modificació immediata de la regulació legal.

En una primera fase, l'Administració va optar per intentar resoldre-les mitjançant instruments de planificació dels recursos humans.

Aquesta resposta es va articular a través de la Resolució de 28 de març de 2025 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, posteriorment complementada pel Criteri 10/2025 de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social.

La finalitat d'aquesta regulació consistia a permetre l'autorització d'una taxa específica de reposició destinada exclusivament als contractes de relleu, possibilitant així que les entitats públiques poguessin anticipar la cobertura de les futures jubilacions parcials.

Es tractava, en definitiva, d'una solució basada en la planificació anticipada de les necessitats de personal.

No obstant això, l'eficàcia d'aquest sistema quedava condicionada a l'autorització prèvia de la taxa específica i a la corresponent planificació anual dels processos selectius.

Aquesta circumstància en va limitar notablement l'operativitat pràctica. De fet, en l'actualitat, l'autorització de les taxes específiques es troba paralitzada, de manera que aquesta via, malgrat mantenir-se formalment vigent, presenta una utilitat pràctica molt reduïda per a les entitats del sector públic.

Aquest context explica l'aprovació d'una nova reforma normativa.

2.3. Tercera fase: el Reial decret 19/2026 i la consolidació d'un model plenament operatiu

El Reial decret 19/2026 representa un canvi qualitatiu respecte de les solucions adoptades fins aquell moment.

La reforma abandona un model basat exclusivament en la planificació anticipada i introdueix mecanismes destinats a resoldre directament les dificultats derivades del factor temporal.

En lloc d'exigir que els procediments selectius hagin finalitzat abans de l'inici de la jubilació parcial, el nou règim articula diferents instruments que permeten conciliar els terminis propis de la selecció de personal amb l'exigència legal de simultaneïtat entre la jubilació parcial i el contracte de relleu.

Per assolir aquest objectiu, el Reial decret incorpora dues vies complementàries.

a) Via ordinària: cobertura provisional de la plaça mentre finalitza el procés selectiu

La primera via configura el règim ordinari que, previsiblement, esdevindrà el mecanisme habitual de gestió de les jubilacions parcials en les entitats del sector públic.

El sistema permet que la persona treballadora accedeixi a la jubilació parcial en la data legalment prevista encara que el procés selectiu destinat a cobrir definitivament el lloc de treball del rellevista no hagi finalitzat.

Per fer-ho possible, la norma autoritza la formalització d'un contracte temporal de substitució que garanteix la simultaneïtat exigida per la legislació laboral mentre es tramita el corresponent procés selectiu. Una vegada aquest conclou, la persona seleccionada formalitza el contracte de relleu indefinit que exigeix la normativa.

En el moment en què s'inicia la jubilació parcial, i mentre no hagi finalitzat el procés selectiu, l'entitat pot formalitzar un contracte temporal de substitució. Un cop resolta la convocatòria, aquest contracte s'extingeix i es formalitza el contracte de relleu indefinit amb la persona seleccionada.

D'aquesta manera, la reforma evita que la durada dels processos selectius impedeixi, en la pràctica, l'accés a la jubilació parcial.

La via ordinària també ha resolt un problema: En cas que la persona rellevista extingeixi la seva relació laboral fixa amb l'entitat abans que hagin transcorregut dos anys des de la finalització de la jubilació parcial a la qual es va vincular la seva contractació, la norma exigeix contractar a una altra persona laboral fixa com a rellevista en un termini de 15 dies naturals. Si l'entitat no concerta un nou contracte de relleu en el termini establert serà responsable del reintegrament de la pensió que hagi percebut el pensionista a temps parcial. La nova via ordinària permet fer ús d'un contracte temporal de substitució per suplir la baixa de la persona fixa.

Cal recordar, per la seva importància, que per la contractació del personal rellevista a les entitats públiques no és exigible el requisit d'estar en situació d'atur o tenir concertat un contracte de durada determinada, atès que resultaria contrari als principis d'accés a l'ocupació pública establerts a l'article 103.3 CE, en correlació amb l'article 11.3 del TREBEP.

b) La via transitòria: Disposició transitòria única del Reial Decret 19/2026, de 29 de juny. Règim transitori fins a l'1 d'abril de 2027: aprofitament de contractes laborals fixos ja existents.

La segona via té caràcter excepcional i temporal fins a l'1 d'abril de 2027.

La seva finalitat consisteix a facilitar l'aplicació immediata de la reforma en aquelles entitats que ja disposen de personal laboral fix incorporat mitjançant processos selectius compatibles amb les exigències del contracte de relleu.

La particularitat —i el principal interès pràctic d'aquesta via— és que, a diferència de la via ordinària, no s'exigeix que la convocatòria d'origen estigui afectada a la cobertura de jubilacions parcials, ni cal obrir una nova convocatòria. N'hi ha prou que el contracte reuneixi tres requisits:

(i) que sigui de personal laboral fix;

(ii) a temps complet;

(iii) i formalitzat a partir de l'1 d'abril de 2024 com a resultat d'un procés selectiu públic (oferta d'ocupació pública ordinària o instrument similar).

Això obre la possibilitat de designar com a rellevista una persona treballadora fixa que ja formi part de la plantilla de l'entitat, la qual cosa configura la via d'accés més ràpida a la jubilació parcial durant el període transitori.

En aquests supòsits, la norma permet que aquests contractes laborals fixos puguin assumir la funció de contracte de relleu, sempre que concorrin els requisits legalment establerts.

Pel que fa a la categoria, el contracte al qual es vinculi la jubilació parcial ha de ser de la mateixa categoria o d'una categoria equivalent, respectant en tot cas la correspondència entre les bases de cotització que exigeix la normativa de Seguretat Social (art. 12.6 ET i 215 LGSS).

La principal virtualitat d'aquest mecanisme és que evita la necessitat de convocar un nou procés selectiu quan l'entitat ja disposa de personal seleccionat que pot desenvolupar les funcions objecte del relleu.

Es tracta, per tant, d'una solució transitòria destinada a facilitar l'adaptació immediata de les entitats del sector públic al nou règim jurídic de la jubilació parcial, sense perjudici que, una vegada finalitzat el seu període de vigència, el règim ordinari passi a constituir l'instrument habitual de gestió.

3. El certificat acreditatiu del complement dels requisits

Una de les principals novetats operatives introduïdes pel Reial decret 19/2026 és l'exigència que l'entitat ocupadora acrediti davant l'Institut Nacional de la Seguretat Social el compliment dels requisits que permeten aplicar el règim específic previst per al sector públic.

Aquesta acreditació es materialitza mitjançant l'emissió d'un certificat en el qual l'entitat manifesta que concorren els requisits exigits per la normativa i assumeix el compromís de tramitar el corresponent procés selectiu dins dels terminis legalment establerts, així com de formalitzar el contracte de relleu indefinit una vegada aquest hagi finalitzat.

El certificat no constitueix un mer tràmit documental. La seva funció és garantir que el mecanisme excepcional previst pel Reial decret —la possibilitat de diferir temporalment la incorporació definitiva de la persona rellevista— no es converteixi en una situació permanent, sinó que actuï exclusivament com un instrument transitori fins a la cobertura definitiva del lloc de treball.

En aquest sentit, el certificat es configura com l'element que connecta la flexibilitat introduïda pel Reial decret amb les garanties pròpies del sistema d'accés a l'ocupació pública.

4. Recomanacions pràctiques per a la tramitació de la jubilació parcial

A la vista del nou marc normatiu, la tramitació d'una jubilació parcial en una entitat del sector públic exigeix una actuació planificada que permeti compatibilitzar els requisits de la legislació laboral i de Seguretat Social amb les exigències pròpies de l'ocupació pública.

Amb aquesta finalitat, resulta recomanable que, abans d'iniciar la tramitació, l'entitat verifiqui successivament els aspectes següents:

1. Verificar el compliment dels requisits de la persona treballadora

Cal comprovar que la persona interessada compleix els requisits legalment exigits per accedir a la jubilació parcial, tant pel que fa a l'edat, el període de cotització, la reducció de jornada i la resta de condicions establertes a la normativa de Seguretat Social.

2. Determinar la via jurídica aplicable

Una vegada confirmada la viabilitat de la jubilació parcial, l'entitat haurà d'identificar quin dels mecanismes previstos per la normativa resulta aplicable en cada cas.

Amb caràcter general, la via ordinària introduïda pel Reial decret 19/2026 constitueix el règim habitual de tramitació.

No obstant això, quan concorrin els requisits previstos a la disposició transitòria i l'entitat disposi de personal laboral fix susceptible d'assumir el relleu, podrà valorar-se la utilització d'aquesta via excepcional, atesa la seva major agilitat.

3. Verificar la disponibilitat dels recursos necessaris

Segons la via escollida, caldrà comprovar la disponibilitat de la corresponent taxa de reposició ordinària o bé la concurrència dels requisits que permetin utilitzar un contracte laboral fix ja existent com a contracte de relleu.

4. Emetre el certificat previst pel Reial decret 19/2026

Abans de presentar la sol·licitud davant l'Institut Nacional de la Seguretat Social, l'entitat haurà d'emetre el certificat acreditatiu del compliment dels requisits exigits per la normativa.

Aquest certificat té una especial transcendència jurídica, ja que acredita el compromís de l'entitat de complir totes les obligacions derivades del règim específic aplicable al sector públic, especialment pel que fa a la cobertura definitiva del lloc de treball mitjançant el corresponent procés selectiu quan aquest sigui exigible.

5. Tramitar la sol·licitud davant l'Institut Nacional de la Seguretat Social

La documentació acreditativa haurà de presentar-se davant l'INSS juntament amb la resta de documentació exigida per a la tramitació de la jubilació parcial.

6. Garantir el compliment dels compromisos assumits

Una vegada reconeguda la jubilació parcial, l'entitat haurà d'executar totes les actuacions compromeses en el certificat emès, impulsant el corresponent procés selectiu, formalitzant el contracte de relleu indefinit dins dels terminis legalment previstos o mantenint, si escau, les condicions que legitimen la utilització de la via transitòria.

L'adequat compliment d'aquestes obligacions resulta essencial tant per garantir la correcta aplicació del règim especial previst per al sector públic com per preservar la seguretat jurídica de la jubilació parcial reconeguda.

5. Reflexió final

L'evolució normativa experimentada entre els anys 2025 i 2026 posa de manifest que el legislador ha procurat adaptar una institució tradicional del dret laboral a les particularitats organitzatives pròpies del sector públic.

Les reformes successives no han alterat l'essència de la jubilació parcial ni del contracte de relleu. El seu objectiu ha estat eliminar els obstacles pràctics que dificultaven la seva aplicació efectiva, oferint mecanismes que permeten compatibilitzar els requisits de la legislació laboral amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat que regeixen l'accés a l'ocupació pública.

En aquest context, el Reial decret 19/2026 representa un canvi de paradigma. La reforma abandona un model basat exclusivament en la planificació anticipada dels processos selectius i incorpora instruments que permeten gestionar de manera flexible el desfasament temporal existent entre la jubilació parcial i la cobertura definitiva del lloc de treball.

Correspon ara a les entitats del sector públic aplicar aquests nous mecanismes amb una adequada planificació dels seus recursos humans i amb ple respecte a les garanties pròpies de l'ocupació pública, aprofitant les possibilitats que ofereix la reforma perquè la jubilació parcial esdevingui una eina plenament operativa.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.