

La jubilación parcial del personal laboral de las entidades del sector público tras el Real Decreto 19/2026, de 29 de junio

1. Objeto de la nota

La presente nota jurídica tiene por objeto analizar el régimen jurídico actual de la jubilación parcial del personal laboral de las entidades del sector público tras la entrada en vigor del Real Decreto 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial de las administraciones públicas.

La aprobación de esta norma representa un paso más en la evolución del régimen jurídico de la jubilación parcial en el sector público, iniciada con la reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024. Esta evolución responde a la necesidad de adaptar una institución propia del Derecho laboral y de la Seguridad Social a las particularidades organizativas y a los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público.

El objetivo de esta nota no es únicamente describir la normativa vigente, sino ofrecer una visión sistemática de las distintas vías de que disponen actualmente las entidades del sector público para tramitar jubilaciones parciales, identificando sus requisitos, diferencias, ámbito de aplicación y, especialmente, su operatividad práctica.

A estos efectos, se analizará la evolución normativa experimentada desde el año 2025 hasta la actualidad, poniendo de manifiesto cómo el legislador ha ido incorporando sucesivos mecanismos destinados a superar las dificultades que la regulación inicial había evidenciado en su aplicación práctica dentro del sector público.

2. Evolución normativa: la progresiva adaptación de la jubilación parcial a las particularidades del sector público

El actual régimen de la jubilación parcial del personal laboral al servicio de las entidades del sector público no es el resultado de una única reforma normativa, sino de un proceso de adaptación progresiva destinado a resolver las dificultades que la regulación general planteaba en el ámbito del empleo público.

El análisis de las sucesivas modificaciones normativas permite constatar que el problema no residía en la configuración jurídica de la jubilación parcial ni del contrato de relevo, sino en la dificultad de compatibilizar los requisitos propios de esta institución con el funcionamiento ordinario de los procesos de selección de personal de las entidades públicas.

En efecto, mientras que la legislación laboral exige que la jubilación parcial y el contrato de relevo se inicien de forma simultánea, el acceso al empleo público está sometido a procedimientos selectivos que, para garantizar el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, requieren una tramitación previa. Esta tramitación se prolonga, con frecuencia, durante varios meses.

La sucesión de reformas aprobadas entre los años 2025 y 2026 puede interpretarse, precisamente, como la respuesta progresiva del legislador a esta dificultad. Las distintas normas no alteran la esencia de la jubilación parcial ni modifican sustancialmente sus requisitos materiales, sino que incorporan mecanismos dirigidos a superar el principal obstáculo que había dificultado su aplicación efectiva en el sector público: la necesidad de hacer compatible una exigencia de simultaneidad inmediata con los tiempos propios de la planificación y selección de personal.

Desde esta perspectiva, la evolución normativa puede sistematizarse en tres fases sucesivas.

2.1. Primera fase: la reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024

El Real Decreto-ley 11/2024, vigente desde el 1 de abril de 2025, reformó el régimen jurídico de la jubilación parcial y del contrato de relevo con la finalidad de reforzar la estabilidad del empleo vinculado a esta modalidad de jubilación.

Entre las principales novedades introducidas por la reforma destacan la exigencia de que el contrato de relevo sea indefinido y a jornada completa, que se formalice simultáneamente con el acceso a la jubilación parcial y que permanezca vigente, al menos, durante los dos años posteriores a la jubilación definitiva de la persona trabajadora sustituida.

Desde la perspectiva del Derecho laboral y de la Seguridad Social, la reforma perseguía un objetivo claro: reforzar el carácter estable del contrato de relevo y evitar que esta figura se convirtiera en un instrumento de temporalidad.

Sin embargo, su aplicación inmediata a las entidades del sector público puso de manifiesto importantes dificultades prácticas.

El principal obstáculo derivaba de la necesidad de formalizar simultáneamente la jubilación parcial y el contrato de relevo. Esta exigencia, perfectamente asumible en el ámbito privado, entraba en tensión con el régimen jurídico propio del empleo público, en el que la cobertura de los puestos de trabajo exige, con carácter general, la previa tramitación de un procedimiento selectivo sujeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A esta dificultad se añadía otra no menos relevante. La regulación general del contrato de relevo exigía que la persona relevista se encontrara en situación de desempleo o mantuviera una relación laboral temporal con la empresa. Este requisito, propio del sector privado, planteaba evidentes dudas de compatibilidad con los principios rectores del acceso al empleo público, en la medida en que condicionaba la participación en el proceso selectivo a una determinada situación laboral previa.

En consecuencia, la reforma de 2025 puso de manifiesto que una institución concebida para el mercado de trabajo privado requería determinadas adaptaciones para poder desplegar toda su eficacia en el sector público.

2.2. Segunda fase: una primera respuesta basada en la planificación de los recursos humanos

Las dificultades detectadas no comportaron una modificación inmediata de la regulación legal.

En una primera fase, la Administración optó por intentar resolverlas mediante instrumentos de planificación de los recursos humanos.

Esta respuesta se articuló a través de la Resolución de 28 de marzo de 2025 de la Secretaría de Estado de Función Pública, posteriormente complementada por el Criterio 10/2025 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

La finalidad de esta regulación consistía en permitir la autorización de una tasa específica de reposición destinada exclusivamente a los contratos de relevo, posibilitando así que las entidades públicas pudieran anticipar la cobertura de las futuras jubilaciones parciales.

Se trataba, en definitiva, de una solución basada en la planificación anticipada de las necesidades de personal.

No obstante, la eficacia de este sistema quedaba condicionada a la autorización previa de la tasa específica y a la correspondiente planificación anual de los procesos selectivos.

Esta circunstancia limitó notablemente su operatividad práctica. De hecho, en la actualidad, la autorización de las tasas específicas se encuentra paralizada, de modo que esta vía, pese a mantenerse formalmente vigente, presenta una utilidad práctica muy reducida para las entidades del sector público.

Este contexto explica la aprobación de una nueva reforma normativa.

2.3. Tercera fase: el Real Decreto 19/2026 y la consolidación de un modelo plenamente operativo

El **Real Decreto 19/2026** representa un cambio cualitativo respecto de las soluciones adoptadas hasta ese momento.

La reforma abandona un modelo basado exclusivamente en la planificación anticipada e introduce mecanismos destinados a resolver directamente las dificultades derivadas del factor temporal.

En lugar de exigir que los procedimientos selectivos hayan finalizado antes del inicio de la jubilación parcial, el nuevo régimen articula distintos instrumentos que permiten conciliar los plazos propios de la selección de personal con la exigencia legal de simultaneidad entre la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Para alcanzar este objetivo, el Real Decreto incorpora dos vías complementarias.

a) Vía ordinaria: cobertura provisional del puesto mientras finaliza el proceso selectivo

La primera vía configura el régimen ordinario que, previsiblemente, se convertirá en el mecanismo habitual de gestión de las jubilaciones parciales en las entidades del sector público.

El sistema permite que la persona trabajadora acceda a la jubilación parcial en la fecha legalmente prevista, aunque el proceso selectivo destinado a cubrir definitivamente el puesto de trabajo del relevista no haya finalizado.

Para hacerlo posible, la norma autoriza la formalización de un contrato temporal de sustitución que garantiza la simultaneidad exigida por la legislación laboral mientras se tramita el correspondiente proceso selectivo. Una vez este concluya, la persona seleccionada formalizará el contrato de relevo indefinido exigido por la normativa.

En el momento en que se inicia la jubilación parcial, y mientras no haya finalizado el proceso selectivo, la entidad podrá formalizar un contrato temporal de sustitución. Una vez resuelta la convocatoria, dicho contrato se extinguirá y se formalizará el contrato de relevo indefinido con la persona seleccionada.

De este modo, la reforma evita que la duración de los procesos selectivos impida, en la práctica, el acceso a la jubilación parcial.

La vía ordinaria también resuelve otro problema. En caso de que la persona relevista extinga su relación laboral fija con la entidad antes de que hayan transcurrido dos años desde la finalización de la jubilación parcial a la que estuvo vinculada su contratación, la norma exige contratar a otra persona laboral fija como relevista en el plazo de quince días naturales. Si la entidad no formaliza un nuevo contrato de relevo dentro del plazo establecido, será responsable del reintegro de la pensión percibida por el pensionista a tiempo parcial. La nueva vía ordinaria permite recurrir a un contrato temporal de sustitución para cubrir la baja de la persona fija.

Conviene recordar, por su especial importancia, que para la contratación del personal relevista en las entidades públicas no es exigible el requisito de encontrarse en situación de desempleo o de tener concertado un contrato de duración determinada, ya que ello resultaría contrario a los principios de acceso al empleo público establecidos en el artículo 103.3 de la Constitución Española, en relación con el artículo 11.3 del TREBEP.

b) La vía transitoria: disposición transitoria única del Real Decreto 19/2026, de 29 de junio. Régimen transitorio hasta el 1 de abril de 2027: aprovechamiento de contratos laborales fijos ya existentes

La segunda vía tiene carácter excepcional y temporal hasta el **1 de abril de 2027**.

Su finalidad consiste en facilitar la aplicación inmediata de la reforma en aquellas entidades que ya disponen de personal laboral fijo incorporado mediante procesos selectivos compatibles con las exigencias del contrato de relevo.

La particularidad —y el principal interés práctico de esta vía— es que, a diferencia de la vía ordinaria, no se exige que la convocatoria de origen estuviera destinada a la cobertura de jubilaciones parciales, ni resulta necesario convocar un nuevo proceso selectivo. Basta con que el contrato reúna tres requisitos:

- (i) que se trate de personal laboral fijo;
- (ii) que sea a jornada completa;
- (iii) que se haya formalizado a partir del **1 de abril de 2024** como resultado de un proceso selectivo público (oferta de empleo público ordinaria o instrumento similar).

Ello abre la posibilidad de designar como relevista a una persona trabajadora fija que ya forme parte de la plantilla de la entidad, lo que configura la vía de acceso más rápida a la jubilación parcial durante el período transitorio.

En estos supuestos, la norma permite que dichos contratos laborales fijos puedan asumir la función de contrato de relevo, siempre que concurren los requisitos legalmente establecidos.

En cuanto a la categoría profesional, el contrato al que se vincule la jubilación parcial deberá corresponder a la misma categoría o a una categoría equivalente, respetando en todo caso la correspondencia entre las bases de cotización exigida por la normativa de Seguridad Social (art. 12.6 ET y 215 LGSS).

La principal virtualidad de este mecanismo es que evita la necesidad de convocar un nuevo proceso selectivo cuando la entidad ya dispone de personal seleccionado que puede desempeñar las funciones objeto del relevo.

Se trata, por tanto, de una solución transitoria destinada a facilitar la adaptación inmediata de las entidades del sector público al nuevo régimen jurídico de la jubilación parcial, sin perjuicio de que, una vez finalizado su período de vigencia, el régimen ordinario pase a constituir el instrumento habitual de gestión.

3. El certificado acreditativo del cumplimiento de los requisitos

Una de las principales novedades operativas introducidas por el Real Decreto 19/2026 es la exigencia de que la entidad empleadora acredite ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social el cumplimiento de los requisitos que permiten aplicar el régimen específico previsto para el sector público.

Esta acreditación se materializa mediante la emisión de un certificado en el que la entidad manifiesta que concurren los requisitos exigidos por la normativa y asume el compromiso de tramitar el correspondiente proceso selectivo dentro de los plazos legalmente establecidos, así como de formalizar el contrato de relevo indefinido una vez este haya finalizado.

El certificado no constituye un mero trámite documental. Su función es garantizar que el mecanismo excepcional previsto por el Real Decreto —la posibilidad de diferir temporalmente la incorporación definitiva de la persona relevista— no se convierta en una situación permanente, sino que actúe exclusivamente como un instrumento transitorio hasta la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

En este sentido, el certificado se configura como el elemento que conecta la flexibilidad introducida por el Real Decreto con las garantías propias del sistema de acceso al empleo público.

4. Recomendaciones prácticas para la tramitación de la jubilación parcial

A la vista del nuevo marco normativo, la tramitación de una jubilación parcial en una entidad del sector público exige una actuación planificada que permita compatibilizar los requisitos de la legislación laboral y de Seguridad Social con las exigencias propias del empleo público.

Con esta finalidad, resulta recomendable que, antes de iniciar la tramitación, la entidad verifique sucesivamente los siguientes aspectos:

1. Verificar el cumplimiento de los requisitos de la persona trabajadora

Debe comprobarse que la persona interesada cumple los requisitos legalmente exigidos para acceder a la jubilación parcial, tanto en lo relativo a la edad, el período de cotización, la reducción de jornada y el resto de condiciones establecidas en la normativa de Seguridad Social.

2. Determinar la vía jurídica aplicable

Una vez confirmada la viabilidad de la jubilación parcial, la entidad deberá identificar cuál de los mecanismos previstos por la normativa resulta aplicable en cada caso.

Con carácter general, la vía ordinaria introducida por el Real Decreto 19/2026 constituye el régimen habitual de tramitación.

No obstante, cuando concurren los requisitos previstos en la disposición transitoria y la entidad disponga de personal laboral fijo susceptible de asumir el relevo, podrá valorarse la utilización de esta vía excepcional, dada su mayor agilidad.

3. Verificar la disponibilidad de los recursos necesarios

Según la vía elegida, deberá comprobarse la disponibilidad de la correspondiente tasa de reposición ordinaria o bien la concurrencia de los requisitos que permitan utilizar un contrato laboral fijo ya existente como contrato de relevo.

4. Emitir el certificado previsto por el Real Decreto 19/2026

Antes de presentar la solicitud ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la entidad deberá emitir el certificado acreditativo del cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa.

Este certificado tiene una especial trascendencia jurídica, ya que acredita el compromiso de la entidad de cumplir todas las obligaciones derivadas del régimen específico aplicable al sector público, especialmente en lo relativo a la cobertura definitiva del puesto de trabajo mediante el correspondiente proceso selectivo cuando este sea exigible.

5. Tramitar la solicitud ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social

La documentación acreditativa deberá presentarse ante el INSS junto con el resto de la documentación exigida para la tramitación de la jubilación parcial.

6. Garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos

Una vez reconocida la jubilación parcial, la entidad deberá ejecutar todas las actuaciones comprometidas en el certificado emitido, impulsando el correspondiente proceso selectivo, formalizando el contrato de relevo indefinido dentro de los plazos legalmente previstos o manteniendo, en su caso, las condiciones que legitiman la utilización de la vía transitoria.

El adecuado cumplimiento de estas obligaciones resulta esencial tanto para garantizar la correcta aplicación del régimen especial previsto para el sector público como para preservar la seguridad jurídica de la jubilación parcial reconocida.

5. Reflexión 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.

Corresponde ahora a las entidades del sector público aplicar estos nuevos mecanismos mediante una adecuada planificación de sus recursos humanos y con pleno respeto a las garantías propias del empleo público, aprovechando las posibilidades que ofrece la reforma para que la jubilación parcial se convierta en una herramienta plenamente 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.