

Jubilación Parcial y Contrato de Relevo en la Administración Local

El **RD-ley 19/2026** (con vigencia desde el 1 de julio de 2026) ha modificado sustancialmente el régimen de la jubilación parcial anticipada del **personal laboral de las Administraciones Públicas**. Esta reforma surge para resolver el bloqueo práctico generado por el anterior RD-ley 11/2024, el cual exigía que el contrato de relevo fuera indefinido y a tiempo completo; una condición casi inviable en el sector público debido a que la fijeza requiere una convocatoria pública previa y está ligada a los límites de la tasa de reposición de efectivos.

Los cambios y novedades clave introducidos por el RD-ley 19/2026 son los siguientes:

- **Planificación obligatoria de recursos humanos:** las Administraciones Públicas deben disponer de un **instrumento de planificación aprobado** (preferentemente la Oferta de Empleo Público - OEP ordinaria o similar) que incluya expresamente la previsión de cobertura de las jubilaciones parciales.
- **Vinculación del relevo a personal laboral fijo:** el reconocimiento de la jubilación parcial de un empleado a tiempo completo debe vincularse a un contrato de **personal laboral fijo a tiempo completo** previamente formalizado, derivado de las convocatorias de dicho instrumento de planificación.
- **Edad de acceso:** el personal laboral completo puede solicitarla antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación (la cual en 2026 se sitúa en 66 años y 10 meses o 65 años según el historial de cotización).
- **Si no es posible cubrir la vacante de manera inmediata con personal fijo,** se permite contratar de forma provisional a **personal laboral temporal de sustitución a tiempo completo**. Este contrato, que tendrá la condición de relevista, se mantendrá en tanto se resuelve la convocatoria definitiva para la plaza fija. Su duración máxima se extinguirá al formalizarse el contrato fijo o, a más tardar, cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial.
- **Obligación de reposición en la OEP:** En la OEP correspondiente al ejercicio en que se produce la jubilación parcial (o en la siguiente), la administración debe incluir obligatoriamente un número de plazas de la **misma categoría** igual o superior al de las autorizadas con carácter temporal.
- **Flexibilización de los requisitos del relevista:** para facilitar la contratación, **no se exige al trabajador relevista estar en situación de desempleo** ni contar previamente con un contrato de duración determinada con la administración.
- **Régimen transitorio hasta 2027:** hasta el **1 de abril de 2027**, se permite vincular las jubilaciones parciales a contratos de personal laboral fijo formalizados desde el 1 de abril de 2024, siempre que procedan de convocatorias de OEP ordinarias o similares.
- **Exigencia estricta de "misma categoría":** a diferencia del régimen común del Estatuto de los Trabajadores —que permite que el puesto del relevista sea diferente al del jubilado siempre que se cumpla con una equivalencia del 65% en las bases de cotización—, el RD-ley 19/2026 exige de forma más rígida que las plazas nuevas de relevo sean estrictamente de la **misma categoría**.
- **Responsabilidad económica por incumplimiento:** Si la administración empleadora incumple la obligación de mantener o sustituir el contrato de relevo, será la **responsable directa** de abonar a la entidad gestora de la Seguridad Social el importe de la prestación de jubilación parcial devengada por el jubilado hasta que acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.
- **Exigencia de cotización:** Requiere acreditar un periodo mínimo de 33 años cotizados para beneficiarse de la medida.