

## Se reactiva la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas

*CSIT UNIÓN PROFESIONAL informa de la entrada en vigor, hoy 1 de julio de 2026, del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, publicado en el BOE el 30 de junio de 2026, por el que se adoptan medidas urgentes para reactivar la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas.*

Esta nueva norma desbloquea la aplicación de la jubilación parcial anticipada en el sector público, después de las dificultades generadas por la reforma que entró en vigor el 1 de abril de 2025, que exigía formalizar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a jornada completa.

### ¿A QUIÉN AFECTA?

El Real Decreto-ley afecta al personal laboral de las Administraciones Públicas que pueda acceder a la jubilación parcial anticipada conforme a los requisitos establecidos en la normativa de Seguridad Social. Por tanto, puede resultar de aplicación al personal laboral fijo a tiempo completo de las distintas Administraciones y entidades del sector público, incluidas la Administración General del Estado, comunidades autónomas, entidades locales, organismos públicos y demás entes administrativos.

Esta modalidad permite que la persona trabajadora reduzca su jornada y perciba, por un lado, la parte proporcional de su salario por el tiempo trabajado y, por otro, la parte correspondiente de su pensión de jubilación.

### REQUISITOS GENERALES DE ACCESO

La jubilación parcial anticipada continúa sujeta a los requisitos previstos en la normativa de Seguridad Social. Entre ellos, con carácter general, se encuentran no haber alcanzado todavía la edad ordinaria de jubilación, acreditar los periodos de cotización exigidos, contar con la antigüedad requerida y aplicar la correspondiente reducción de jornada en los términos legalmente establecidos.

### PERSONAL FUNCIONARIO Y ESTATUTARIO

CSIT UNIÓN PROFESIONAL recuerda que esta regulación se refiere al personal laboral de las Administraciones Públicas. Por tanto, el personal funcionario y estatutario continúa, por el momento, sin poder acceder a esta modalidad en los mismos términos, al seguir pendiente su desarrollo normativo específico.



modificada en los mismos términos, al seguir pendiente su desarrollo normativo específico.

## **UNA MEDIDA PARA CORREGIR EL BLOQUEO GENERADO EN EL SECTOR PÚBLICO**

La reforma anterior estableció que, para acceder a la **jubilación parcial anticipada**, debía formalizarse de manera simultánea un **contrato de relevo indefinido y a jornada completa**. Esta exigencia generó importantes dificultades en las Administraciones Públicas, donde el acceso al empleo debe respetar los principios constitucionales de **igualdad, mérito y capacidad**, así como los procedimientos propios de las **Ofertas de Empleo Público**.

En la práctica, esta obligación dificultaba o incluso impedía la concesión de numerosas jubilaciones parciales dado que no era posible incorporar a una persona relevista fija. El nuevo Real Decreto-ley introduce ahora un sistema **más flexible, gradual y adaptado al funcionamiento real de las Administraciones Públicas**.

## **PLANIFICACIÓN, CONTRATO DE RELEVO Y RELEVISTA**

La norma mantiene la necesidad de vincular la **jubilación parcial anticipada** a un **contrato de relevo**, pero permite articularlo de forma más ordenada y flexible. Para ello, las Administraciones deberán contar, con carácter general, con un instrumento de planificación de recursos humanos, preferentemente una **Oferta de Empleo Público** o instrumento similar, que incluya expresamente la cobertura de las jubilaciones parciales previstas.

Cuando sea posible, la jubilación parcial se vinculará a un contrato de **personal laboral fijo a tiempo completo**, formalizado como resultado de esos procesos de planificación. Además, se facilita la contratación del **relevista**, al eliminar la exigencia de que esté previamente en situación de desempleo o tenga un contrato temporal.

El puesto del relevista podrá ser el mismo o diferente al de la persona que accede a la jubilación parcial, siempre que se respeten las condiciones previstas en la normativa de Seguridad Social. Si el contrato del relevista fijo o temporal finalizara antes del plazo legalmente exigido, la Administración podrá realizar una nueva contratación temporal para asegurar la continuidad del relevo. Esta cobertura deberá acreditarse mediante certificado del órgano competente en materia de personal.

## **POSIBILIDAD DE CONTRATACIÓN TEMPORAL DE SUSTITUCIÓN**

Una de las novedades más relevantes es que, cuando no sea posible cubrir de forma inmediata el contrato de relevo fijo, la Administración podrá acudir provisionalmente a la contratación de **personal laboral temporal de sustitución a jornada completa**.

Esta contratación permitirá que la jubilación parcial pueda seguir adelante mientras se resuelve la convocatoria correspondiente y se formaliza la cobertura definitiva mediante personal laboral fijo. De este modo, la norma evita que la falta de una incorporación fija inmediata paralice el acceso a la jubilación parcial anticipada.

## **RÉGIMEN TRANSITORIO HASTA EL 1 DE ABRIL DE 2027**

El Real Decreto-ley establece un **régimen transitorio hasta el 1 de abril de 2027** para facilitar la adaptación progresiva de las Administraciones Públicas.

Durante este periodo, la jubilación parcial podrá vincularse a un contrato de personal laboral fijo a jornada completa que se haya formalizado a partir del **1 de abril de 2024**, siempre que proceda de una Oferta de Empleo Público ordinaria o de un instrumento similar.

Esta medida amplía las posibilidades de cobertura del relevo y puede facilitar la tramitación de expedientes que hasta ahora habían encontrado dificultades para materializarse.

## **VALORACIÓN DE CSIT UNIÓN PROFESIONAL**

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, consideramos que esta regulación puede contribuir a desbloquear la **jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas**, tras las dificultades generadas por la reforma que entró en vigor el **1 de abril de 2025**. No obstante, resaltamos que la aplicación práctica de esta medida deberá concretarse en cada administración pública y cada ámbito administrativo, de acuerdo con su organización interna y los procedimientos que correspondan.

Asimismo, seguiremos reclamando que esta modalidad se extienda también al **personal funcionario y estatutario**, que continúa pendiente de desarrollo normativo específico.