

## **CIRCULAR INFORMATIVA**

### **ASUNTO: Nuevo régimen aplicable a los contratos de relevo vinculados a la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas**

El pasado 30 de junio de 2026 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears, que entró en vigor el 1 de julio de 2026.

Esta nueva norma establece un régimen específico para la contratación de las personas relevistas vinculadas a la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas. Su finalidad es hacer compatible la exigencia de contratación de una persona relevista con las particularidades propias del acceso al empleo público, sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad y a los procedimientos de planificación y selección correspondientes. Dicha regulación afecta a la forma en que las entidades locales deben planificar y tramitar la cobertura de los contratos de relevo, estableciendo un sistema gradual y secuencial de actuación que se resume a continuación.

#### **1. Planificación previa de las jubilaciones parciales**

Como regla de partida, el Ayuntamiento deberá disponer de un instrumento de planificación de recursos humanos aprobado, preferentemente la oferta de empleo público ordinaria u otro instrumento similar, en el que se incluya expresamente la cobertura de las jubilaciones parciales previstas.

La contratación del personal laboral fijo que vaya a asumir la condición de relevista deberá efectuarse conforme a las reglas generales de acceso a la condición de personal laboral de las Administraciones Públicas. Como consecuencia, se recomienda que cada entidad local realice una previsión anticipada de las posibles jubilaciones parciales de su personal laboral fijo y adopte las medidas necesarias para que las necesidades de contratación derivadas de ellas queden reflejadas expresamente en el correspondiente instrumento de planificación.

#### **2. Regla preferente: vinculación de la jubilación parcial a una contratación laboral fija ya formalizada**

El régimen ordinario previsto por la nueva norma permite reconocer la jubilación parcial de una persona integrante del personal laboral fijo a tiempo completo cuando el Ayuntamiento vincule dicha jubilación a un contrato de personal laboral fijo y a tiempo completo previamente formalizado, siempre que ese contrato proceda de una convocatoria derivada del instrumento de planificación aprobado específicamente para la cobertura de jubilaciones parciales.

La persona así contratada tendrá, a estos efectos, la condición de persona trabajadora relevista. Por lo tanto, la nueva regulación permite que el proceso selectivo y la contratación fija se anticipen al momento concreto en que produzca efectos la jubilación parcial, evitando que la necesidad de tramitar un procedimiento selectivo completo impida materialmente el acceso a esta modalidad de jubilación.

### **3. Contratación temporal de sustitución cuando no sea posible disponer de personal relevista fijo**

Cuando no resulte posible aplicar la solución anterior y se encuentre pendiente de resolución el proceso selectivo para la contratación del personal relevista fijo, el Ayuntamiento podrá formalizar un contrato laboral temporal de sustitución a tiempo completo.

Esta contratación temporal:

- deberá formalizarse de manera simultánea al inicio de la jubilación parcial a la que quede vinculada;
- tendrá por objeto la cobertura temporal de un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso selectivo para su cobertura definitiva;
- finalizará cuando se formalice el contrato de la persona relevista fija vinculada a esa jubilación parcial; y
- se extinguirá, en todo caso, cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial de la persona trabajadora a la que se encuentre vinculada. Esta posibilidad no debe entenderse como una alternativa indistinta a la contratación fija, sino como una solución subsidiaria que permite hacer efectiva la jubilación parcial mientras se tramita la cobertura definitiva de la plaza.

### **4. Obligación de incorporar las plazas correspondientes a la planificación de empleo**

Cuando sea necesario recurrir a personal laboral temporal para atender una jubilación parcial, la oferta de empleo público o instrumento similar correspondiente al ejercicio en que se produzca la jubilación deberá incluir un número de plazas de la misma categoría igual o superior al número de contrataciones temporales autorizadas.

Cuando no resulte posible incorporar dichas plazas al instrumento correspondiente al mismo ejercicio, deberán incluirse en el siguiente. Esta previsión obliga a coordinar estrechamente la tramitación de las jubilaciones parciales con la planificación de empleo y los procesos selectivos de personal laboral fijo.

### **5. Sustitución de la persona relevista en caso de extinción anticipada de su contrato**

Cuando, antes de finalizar el segundo año posterior al acceso de la persona jubilada parcialmente a la jubilación plena, se extinga el contrato de la persona relevista, el Ayuntamiento podrá formalizar una nueva contratación laboral temporal para garantizar la continuidad del relevo.

El nuevo contrato temporal finalizará cuando se incorpore el nuevo personal laboral fijo vinculado a la jubilación parcial o, en todo caso, cuando concluya el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial de la persona a la que se vinculó el relevo.

## **6. Certificación de la vinculación entre la persona jubilada parcialmente y la persona relevista**

A efectos de acreditar ante la Seguridad Social la existencia del contrato de relevo, el órgano competente en materia de personal del Ayuntamiento deberá emitir un certificado en el que se identifique expresamente:

- a la persona que accede a la jubilación parcial; y
- a la persona trabajadora que tendrá la consideración de relevista.

La responsabilidad derivada de las obligaciones previstas en la normativa reguladora de la jubilación parcial corresponderá a la Administración empleadora de la persona jubilada parcialmente. Se recomienda incorporar la emisión de este certificado como actuación expresa dentro del expediente administrativo de tramitación de cada jubilación parcial.

## **7. Supresión de determinados requisitos personales para la contratación del relevista**

Una de las novedades más relevantes consiste en que, para las contrataciones de personas relevistas efectuadas al amparo de este régimen especial de las Administraciones Públicas, no será exigible que la persona contratada se encuentre en situación de desempleo ni que tenga previamente concertado un contrato de duración determinada. Esta excepción amplía las posibilidades de selección y contratación del personal relevista en el ámbito público.

## **8. Régimen transitorio hasta el 1 de abril de 2027**

Como medida adicional de carácter transitorio, hasta el 1 de abril de 2027 podrá vincularse una jubilación parcial a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que haya sido formalizado a partir del 1 de abril de 2024, siempre que dicha contratación proceda de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias o instrumentos similares. Esta previsión ofrece a las entidades locales una posibilidad adicional para la gestión inmediata de las solicitudes de jubilación parcial, por lo que resulta conveniente revisar las contrataciones de personal laboral fijo formalizadas desde dicha fecha para determinar, en cada caso, la posible aplicación del régimen transitorio.

## **9. Esquema recomendado de tramitación**

A la vista de la nueva regulación, y sin perjuicio de las circunstancias organizativas y convencionales de cada entidad local, se recomienda seguir la siguiente secuencia de actuación:

Primero. Analizar las solicitudes y previsiones de jubilación parcial del personal laboral fijo a tiempo completo.

Segundo. Comprobar la existencia de cobertura expresa de las jubilaciones parciales en la oferta de empleo público o instrumento de planificación correspondiente.

Tercero. Comprobar si la jubilación puede vincularse a una persona contratada como personal laboral fijo y a tiempo completo mediante los procedimientos previstos en el Real Decreto-ley.

Cuarto. Hasta el 1 de abril de 2027, comprobar adicionalmente la posible aplicación del régimen transitorio respecto de contratos laborales fijos formalizados desde el 1 de abril de 2024.

Quinto. Cuando no sea posible la vinculación a personal laboral fijo, tramitar, de forma simultánea a la jubilación parcial, el correspondiente contrato temporal de sustitución a tiempo completo, mientras se desarrolla el proceso de selección para la cobertura fija.

Sexto. Garantizar la inclusión de las plazas correspondientes en la oferta de empleo público o instrumento similar del ejercicio o, cuando ello no sea posible, en el inmediatamente siguiente.

Séptimo. Emitir el certificado del órgano competente en materia de personal que identifique a la persona jubilada parcialmente y a la persona relevista, y mantener debidamente documentada la vinculación entre ambas.

### **Consideración final**

El Real Decreto-ley 19/2026 introduce, en definitiva, un régimen específico para las Administraciones Públicas que permite acompasar la efectividad de la jubilación parcial anticipada con los tiempos propios de la planificación de recursos humanos y de los procedimientos de selección de personal laboral fijo.

La correcta aplicación del nuevo régimen exige que las entidades locales integren la previsión de las jubilaciones parciales en su planificación de personal, impulsen con suficiente antelación los correspondientes procesos selectivos y documenten de forma expresa la vinculación entre cada jubilación parcial y la persona trabajadora que asuma la condición de relevista. El recurso a la contratación temporal de sustitución queda configurado como mecanismo subsidiario para los supuestos en que no resulte posible disponer inmediatamente de una persona relevista fija, sin perjuicio de la obligación de avanzar hacia la cobertura definitiva de las plazas.

**EUDEL; Octubre 2026**