



EUSKADIKO UDALEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS VASCOS

ESTATUKO FUNTZIO PUBLIKOAREN IDAZKARITZAK ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IDAZKARITZAK LAN-KONTRATUKO LANGILEEN TXANDA-KONTRATUEI BURUZ EMANDAKO JARRAIBIDEEN EDUKIAREN LABURPENA

Horri dagokionez, kontuan hartu beharko dira Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren eta Gizarte Segurantzako Idazkaritzaren jarraibideak. Hona hemen bi dokumentuen laburpena:

1. Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren ebazpena (2025eko martxoaren 28a)

Sektore publikoan langile finkoak txanda-kontratuaren modalitatean kontratatzeari buruzko irizpide orientatzaileak, abenduaren 23ko 11/2024 Errege Lege Dekretua indarrean jarri ondoren.

Arau-testuingurua

- 2025eko apirilaren 1etik aurrera, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren (GSLO) 215. artikulua eta Langileen Estatutuaren 12. artikulua erreformak eskatzen du erretiro partzial aurreratuaren ondoriozko txanda-kontratuak mugagabeak eta lanaldi osokoak izatea, eta gutxienez horri bi urtez eustea erretiro partzial hori iraungi ondoren.

Funtsezko irizpideak sektore publikoan

1. Txanda-kontratuaren izaera

- Finkoa izan behar du (langile lan-kontratudun finkoa), EPOETBk lan-lotura iraunkorretan bi mota baizik ez baititu jasotzen: finkoa (mugagabea) edo aldi baterakoa.

2. Lan Publikoaren Eskaintzarekiko (LPE) lotura

- Txanda-hartzailea izateko aukera ezin da mugatu langabeentzat edo aldi baterako kontratua duten pertsonentzat; aitzitik, antolatu behar da berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioetan oinarritutako hautaketa-prozesu publikoen bidez.

3. Birjarpen-tasa espezifikoa

- Enplegu finkoa denez, birjarpen-tasa espezifikoa bat eska daiteke – 32/2021 Legegintzako Errege Dekretuaren 4. xedapen gehigarriak babestua –, LPEn erretiro partzial horiek betetzeko aukera emango duten lanpostu gehigarriak izateko.

4. Aldiberekotasuna eta froga dokumentala

- Erretiro partziala aktibatu ahal izateko, txanda-hartzailea sartzen den eguna bat etorriko da erabat erretiro partzialaren datarekin. Horretarako, administrazio eskudunak (ministerioak, autonomia-erkidegoak, toki-korporazioak...) ziurtagiri bat egin beharko du, erretiro partziala hartu duen langilea eta txanda-hartzailea identifikatzeko.

5. Lanpostua zehaztea

- Txanda-hartzaileak zentro berean edo beste batean bete ahal izango ditu eginkizunak, eta zeregin berdinekin edo desberdinekin, antolamendu-beharren arabera.

6. Prozedura espezifiko (adibidez: Kanariak)

- Kanarietako Autonomia Erkidegoak prozedura bat ezarri zuen 2025eko abuztuaren 5eko ebazpen baten bidez, honako hauek barnean hartuta:
 - Birjarpen-tasa espezifiko baterako baimena eskatzea.
 - LPE gehigarri edo espezifiko bat planifikatzea.
 - Baimendu ondoren deialdia egitea.
 - Lan-kontratuko langileei aukera ematea 2025eko irailaren 1etik 30era erretiro partzial aurreratua eskatzeko, eskaintza dimentsionatzeko.

2. 10/2025 irizpidea – Gizarte Segurantzaren eta Pentsioen Estatu Idazkaritza (2025eko ekainaren 24a)

Lan-kontratuko langileen erretiro partzialaren erregulazio berria interpretatzea, 11/2024 LEdek aldatutako GSLOren 215. artikulua arabera.

Funtsezko puntuak

- 2025eko apirilaren 1etik, araudi berriak eskatzen du erretiro partzial aurreratutik eratorritako txanda-kontratuak mugagabeak eta lanaldi osoak izatea, eta gutxienez bi urtez indarrean egotea erretiro partzialaren ondoren.
- LPErekiko lotura.

Kontratuak hautaketa-prozedura publikoen bidez egin behar dira, hau da, LPE batetik abiatuta, EPOETBren printzipioei jarraituz.

- **Kotizazioa eta lan-denbora metatzea**
 - GSLOren 215. 2. Artikuluaren c) letran aipatzen den lanaldi-murrizketari kalterik egin gabe, erretiro partziala hartzen den aldiaren, enpresak eta langileak kotizatu egingo dute, lanaldi osoan lan egiten jarraituz gero legokiokeen kotizazio-oinarriaren arabera.
 - Erretiro partziala 205.1.a) artikuluan ezarritakoa aplikatzearen ondorioz kasu bakoitzean sortzen den legezko erretiro-adina bete aurretik hartzen

den kasuetan, lanaren eta pentsioaren arteko benetako bateragarritasunak aukera emango du lan-denbora asteko egunetan, hileko asteetan, urteko hilabeteetan edo beste denbora-tarte batzuetan metatzeko, itun indibidualean edo, hala badagokio, negozioazio kolektiboan xedatutakoaren arabera, haren adierazpen guztietan.

- **Legezko arauaren lehentasuna erregelamendukoaren gainetik**

Gatazkarik izanez gero, 215. artikuluko xedapena gailenduko da erregelamenduko arauen gainetik, hala nola 2064/1995 Errege Dekretuaren 65.3 artikulua, espezifikoa delako eta hierarkikoki gainetik dagoelako.



RESUMEN DEL CONTENIDO DE LAS INSTRUCCIONES DE LA SECRETARÍA DE FUNCIÓN PÚBLICA DEL ESTADO Y DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL, A PROPÓSITO DE LOS CONTRATOS DE RELEVO DEL PERSONAL LABORAL.

A este respecto, habrá que tener en cuenta las instrucciones de la Secretaría de Función Pública del Estado y de la Secretaría de Seguridad Social. A continuación, se recoge un resumen de ambos documentos:

1. Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública (28 de marzo de 2025)

Criterios orientadores sobre la contratación de personal fijo en el sector público en modalidad de contrato de relevo, tras la entrada en vigor del **Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre**.

Contexto normativo

- A partir del **1 de abril de 2025**, la reforma del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores exige que los contratos de relevo derivados de la jubilación parcial anticipada sean **indefinidos y a tiempo completo**, debiendo mantenerse al menos **dos años tras la extinción de dicha jubilación parcial**.

Criterios esenciales en el sector público

1. **Naturaleza del contrato de relevo**
 - Debe ser **fijo** (personal laboral fijo), dado que el TREBEP solo contempla dos tipos de vínculo laboral permanente: fijo (indefinido) o temporal.
2. **Vinculación a la Oferta de Empleo Público (OEP)**
 - La condición de relevista no puede limitarse a desempleados o personas con contrato temporal, sino que debe articularse mediante procesos públicos de selección basados en los principios de **igualdad, mérito y capacidad**.
3. **Tasa de reposición específica**
 - Al tratarse de empleo fijo, se puede solicitar una **tasa de reposición específica** —amparada por la disposición adicional 4ª del RDL 32/2021— para disponer de plazas adicionales en la OEP que permitan dar cobertura a estas jubilaciones parciales.
4. **Simultaneidad y prueba documental**
 - La jubilación parcial solo podrá activarse si la incorporación del relevista coincide exactamente en fecha con la jubilación parcial. Para ello, la

administración competente (ministerio, comunidad autónoma, corporación local...) debe **expedir un certificado** que identifique tanto al trabajador jubilado parcialmente como al relevista.

5. **Determinación del puesto de trabajo**

- El relevista podrá desempeñar funciones en el mismo centro o en otro diferente, y con tareas idénticas o distintas, según necesidades organizativas.

6. **Procedimiento específico (ejemplo: Canarias)**

- La Comunidad Autónoma de Canarias estableció un procedimiento mediante una resolución del 5 de agosto de 2025, que incluye:
 - Solicitar autorización para una tasa de reposición específica.
 - Planificar una OEP adicional o específica.
 - Elaborar convocatoria una vez autorizada.
 - Permitir que el personal laboral solicite entre el 1 y el 30 de septiembre de 2025 su acceso a la jubilación parcial anticipada para dimensionar la oferta

2. Criterio 10/2025 – Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones (24 de junio de 2025)

Interpretación de la nueva regulación de la jubilación parcial del personal laboral, conforme al artículo 215 de la LGSS modificado por el RDL 11/2024.

Puntos clave

- Desde el **1 de abril de 2025**, la nueva normativa exige que los contratos de relevo derivados de jubilación parcial anticipada sean **indefinidos, a tiempo completo**, y que permanezcan vigentes **al menos dos años tras la jubilación parcial**.
- **Vinculación a la OEP.**

Los contratos deben efectuarse mediante procedimientos públicos de selección, es decir, a partir de una OEP, siguiendo los principios del TREBEP.

- **Cotización y acumulación de tiempo de trabajo**
 - Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c) del apartado 2 del art. 215 LGSS, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.
 - En aquellos casos en los que se acceda a la jubilación parcial antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá, la acumulación del tiempo de

trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones.

- **Prevalencia de norma legal sobre reglamentaria**

En caso de conflicto, prevalece la disposición del artículo 215 sobre normas reglamentarias como el artículo 65.3 del RD 2064/1995, por ser específica y estar jerárquicamente por encima.