

15.26 Circular Informativa

LA JUBILACIÓ PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL AL SECTOR PÚBLIC DESPRÉS DEL REIAL DECRET LLEI 19/2026

El Reial Decret-Llei 19/2026, de 29 de juny (BOE de 30 de juny), posa fi al bloqueig que la regulació introduïda pel Reial Decret-Llei 11/2024 havia generat en l'accés a la jubilació parcial del personal laboral al servei de les administracions públiques. La reforma respon a la necessitat de conciliar dues exigències difícilment compatibles: d'una banda, l'obligació de formalitzar simultàniament el contracte de relleu prevista en la normativa de Seguretat Social i, de l'altra, el respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat que regeixen l'accés a l'ocupació pública.

L'eix central de la nova regulació és la necessitat de planificació. Segons l'article únic del Reial Decret-Llei 19/2026, les administracions han d'incorporar aquestes previsions en els seus instruments de gestió. Això implica que no es pot reconèixer una jubilació parcial si la plaça de relleu no ha estat prèviament planificada i dotada pressupostàriament en una oferta d'ocupació pública o instrument equivalent.

El Reial Decret-Llei 19/2026 estableix un sistema seqüencial per permetre la jubilació parcial quan no és possible la contractació immediata d'un rellevista fix:

1. Vinculació a contracte fix preexistent (regla general): Es pot reconèixer la jubilació parcial si l'Administració la vincula a un contracte de personal laboral fix a temps complet formalitzat prèviament com a resultat de convocatòries derivades de la planificació esmentada.
2. Contractació temporal de substitució (mecanisme de flexibilitat): En cas que la convocatòria per a personal fix estigui en curs, però no resolta, l'article únic, lletra c), permet una solució transitòria:

«En caso de no ser posible aplicar la regla prevista en la letra b) de este artículo, en tanto se resuelve la convocatoria para la contratación de personal relevista fijo, se podrá contratar personal laboral temporal de sustitución, a tiempo completo, que tendrá a estos efectos la condición de relevista, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. Dicha contratación, habrá de llevarse a cabo de forma simultánea a la jubilación parcial a la que se vincule.»

Aquest contracte temporal ha de tenir unes característiques tècniques estrictes:

- Finalitza amb la formalització del contracte del rellevista fix o, com a màxim, quan finalitzi el segon any posterior a l'extinció de la jubilació parcial (jubilació plena).
- Garantia de no temporalitat: L'oferta pública d'ocupació de l'exercici corresponent ha d'incloure un nombre de places igual o superior a les autoritzades amb caràcter temporal per evitar el frau de llei.

Una de les novetats més rellevants per a la gestió de personal és la modificació dels requisits subjectius del rellevista, perquè per a les contractacions realitzades sota aquest règim no és exigible que el rellevista estigui en situació d'atur i tampoc és exigible que tingui concertat prèviament un contracte de durada determinada amb l'empresa. Aquesta mesura facilita que



personal que ja presta serveis (per exemple, interins o temporals que superen un procés selectiu) pugui ser identificat com a rellevista sense solucions de continuïtat artificials.

Finalment, la disposició transitòria única del Reial Decret-Llei 19/2026 té una clara finalitat de desbloqueig, ja que permet aprofitar contractacions fixes ja efectuades des de l'1 d'abril de 2024 per donar cobertura a jubilacions parcials que, d'altra manera, no haurien pogut autoritzar-se. Aquesta finestra d'oportunitat romandrà oberta fins a l'1 d'abril de 2027.

Tot i que el Reial decret llei es refereix exclusivament a les administracions públiques, existeixen arguments que permetrien defensar una interpretació extensiva del seu àmbit subjectiu per incloure les societats mercantils públiques i les fundacions del sector públic que, en la selecció del seu personal laboral, resten igualment sotmeses als principis d'igualtat, mèrit i capacitat previstos a l'article 55 del TREBEP. Tanmateix, aquesta interpretació no és exempta de dubtes. La norma no incorpora una previsió expressa respecte d'aquestes entitats i, en conseqüència, fins que no existeixi un criteri administratiu o jurisprudencial consolidat, cada expedient quedarà subjecte a la valoració que efectuï l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Barcelona, 6 de juliol de 2026.