

Aprobado el Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears.

Recientemente se ha aprobado el Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears.

El contenido resumido de este Real decreto-Ley, es el siguiente:

Requisitos Generales.

Para acceder a la jubilación parcial anticipada del personal laboral, la regla general exige:

- **Simultaneidad:** Se debe concertar al mismo tiempo un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.
- **Duración:** El contrato de relevo debe mantenerse vigente desde la jubilación parcial hasta **mínimo 2 años después** de que el trabajador pase a la jubilación plena.
- **Flexibilidad AAPP:** Para la contratación del relevista en la Administración Pública, **no es exigible** que la persona esté en desempleo o tenga un contrato de duración determinada.

Normas y Criterios de Aplicación.

Debido a que las Administraciones Públicas se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, se establece un **sistema gradual de flexibilidad** en el cumplimiento de la simultaneidad:

1. Planificación Preferente.

- Las AAPP deben contar con un instrumento de planificación (ej. **Oferta de Empleo Público ordinaria**) que incluya expresamente la cobertura de las jubilaciones parciales previstas.
- La jubilación parcial se vincula a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo resultante de dichas convocatorias.

2. Medida Intermedia.

- Si no es posible la incorporación inmediata del personal fijo, se podrá contratar a un **personal laboral temporal de sustitución** a tiempo completo.
- **Condición:** Debe hacerse de forma simultánea a la jubilación parcial.
- **Fin del contrato:** Terminará cuando se formalice el contrato fijo definitivo (tras resolverse la convocatoria) o, a más tardar, **2 años después** de extinguirse la jubilación parcial del sustituido.

3. Sustitución por Extinción Temprana

- Si el contrato del relevista fijo o del temporal se extingue antes de que finalice el segundo año posterior a la jubilación plena del sustituido, se podrá contratar a **otro personal temporal** para cubrir ese periodo restante.

Régimen Transitorio Especial

Vigencia: Hasta el 1 de abril de 2027. Se permite vincular la jubilación parcial a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que ya hubiere sido formalizado previamente **a partir del 1 de abril de 2024**, siempre que derive de una oferta de empleo público ordinaria o similar.

Gestión y Responsabilidad

- **Certificado Oficial:** El órgano de personal competente de la Administración emitirá un certificado identificando explícitamente al jubilado parcial y al trabajador relevista.
- **Responsable:** La Administración empleadora será la responsable a efectos de lo previsto en la normativa de la Seguridad Social.



RESUMEN EJECUTIVO DEL REAL DECRETO-LEY 19/2026: JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO PARA PERSONAL LABORAL DE LAS ADM. PÚBLICAS (AAPP)

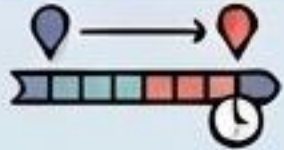
1. REQUISITOS GENERALES (EL NUEVO MARCO)

SIMULTANEIDAD



Concertar contrato de relevo indefinido y a tiempo completo al **AL MISMO TIEMPO** que la jubilación parcial

DURACIÓN



Vigente desde jubilación **2 AÑOS DESPUÉS** de pasar a jubilación plena

FLEXIBILIDAD AAPP



NO EXIGIBLE desempleo o contrato de duración determinada de relevista para el relevista

2. NORMAS Y CRITERIOS DE APLICACIÓN (SISTEMA GRADUAL DE FLEXIBILIDAD)

Introducido un 'sistema gradual', principios de **igualdad, mérito y capacidad**, debiéndose poseer conocimiento de la forma y el texto:



FASE 1: PLANIFICACIÓN PREFERENTE (Regla General)

AAPP deben tener **instrumento de planificación** (ej. OEP ordinaria) para cobertura de jubilaciones parciales previstas.

La jubilación parcial se **VINCULA** a contrato de personal **LABORAL FIJO** a tiempo completo de dichas convocatorias.



FASE 2: MEDIDA INTERMEDIA (CONTATACIÓN TEMPORAL DE SUSTITUCIÓN)

Si **NO ES POSSIBLE** incorporación inmediata de personal fijo.

- Contratar **PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE SUSTITUCIÓN** a tiempo completo simultáneamente a la jubilación parcial.
 - **CONDICIÓN:** Simultánea
 - **FIN:** Formalización de contrato fijo definitivo, o, a más tardar, **2 AÑOS DESPUÉS** de extinta la jubilación parcial.



FASE 3: SUSTITUCIÓN POR EXTINCIÓN TEMPRANA

Si el contrato del relevista (fijo o temporal) se extingue **ANTES** fin del **2º año posterior a la jubilación plena**.

- Contratar a **OTRO PERSONAL TEMPORAL** para cubrir el periodo restante.

3. RÉGIMEN TRANSITORIO



- **VIGENCIA:** Hasta el 1 de 2027.
- Permite vincular la jubilación parcial para personal **LABORAL** party 1 de abril de **2024**, siempre devivere de OEP ordinaria o similar.

3. RÉGIMEN TRANSITORIO ESPECIAL



- **VIGENCIA:** Hasta el abril de 2027.
- Permite vincular la jubilación parcial a **LABORAL FIJO** o tiempo completa **FORMALIZADO PREVIAMENTE** a partir 1 e abril de **2024**, siempre devivo OEP ordinario o similar.

4. GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD



- **CERTIFICADO OFICIAL:** Órgano de personal emite identificando **explícitamente** a jubilado y relevista.
- **RESPONSABLE:** Administración empleadora es la responsable según normative de la Seguridad Social.