

No hay justificación para paralizar la jubilación parcial con contrato de relevo del personal laboral

CCOO reclama la aplicación inmediata de la Disposición Transitoria Única del RDL 19/2026 que permite resolver las solicitudes paralizadas por las universidades

La aprobación del [Real Decreto-Ley 11/2024](#) para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo introdujo una nueva regulación del contrato de relevo. Con el objeto de adaptar dicha norma a las necesidades del sector público, se ha aprobado 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 viene a modificar y concretar lo regulado en el Real Decreto-Ley 11/2024 y clarificar el régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral del sector público.

La **Disposición transitoria única de este Real Decreto-Ley 19/2026** establece un régimen transitorio de aplicación al reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas.

Vigencia: desde el 1 de julio de 2026 hasta el 1 de abril de 2027.

Qué establece: el reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, incluidas las universidades públicas, se podrá vincular a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiese sido formalizado a partir del 1 de abril de 2024 como resultado de convocatorias derivadas de Ofertas de Empleo Público (OEPs) ordinarias.

En definitiva, se admite transitoriamente la disociación entre el contrato de relevo y la jubilación parcial, al otorgarse la condición de relevista a quienes ya hubieran formalizado un contrato con la Administración, de carácter laboral fijo y a tiempo completo, tras superar las pruebas selectivas correspondientes derivadas de una convocatoria pública de empleo derivada de una OEP ordinaria.

En la práctica, esta disposición transitoria permite resolver las solicitudes pendientes sin necesidad de esperar al desarrollo definitivo del nuevo régimen jurídico del contrato de relevo.

Esto supone que:

1. Los contratos de personas que se hayan incorporado a las universidades públicas como personal laboral fijo a resultas de un concurso-oposición o de una oposición libre desde el 1 de abril de 2024 se podrán utilizar para que las personas que hayan solicitado la jubilación parcial puedan acceder a la situación de la persona jubilada parcial (relevada):
 - Directa e inmediatamente si ya cumplen los requisitos de edad, permanencia en la empresa y cotización.
 - O en el momento en que los cumplan.
2. Esto se produce sin necesidad de que su plaza se vincule a esta modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo en una OEP.
3. El requisito esencial es que exista la correspondencia del 65 % entre las bases de cotización de:
 - La persona que solicita la jubilación parcial;

- y la persona trabajadora laboral fija a tiempo completo incorporada desde el 1 de abril de 2024 que asumiría la condición de relevista
4. De cumplirse dicho criterio de correspondencia de las bases de cotización, la universidad deberá certificar ante el órgano competente (el INSS) la identificación del personal laboral fijo que tendría la condición de relevista y de aquel que se jubila parcialmente. Esta certificación acompañaría a la solicitud de jubilación parcial con contrato de relevo de la persona que pretende acceder a esta situación, en cuya remisión se debería especificar que se acoge al procedimiento establecido en la Disposición transitoria única, acreditando que la persona relevista se ha incorporado a la universidad con posterioridad al 1 de abril de 2024 a resultas de la resolución del correspondiente proceso selectivo de acceso al empleo público.
 5. Así pues, **durante este periodo transitorio, la jubilación parcial que ahora se lleve a cabo podrá vincularse, con el carácter del relevista, a un contrato laboral fijo a tiempo completo que se hubiera efectuado desde el 1 de abril de 2024. Esta vinculación tiene efectos exclusivamente a los efectos de la jubilación parcial y no modifica la situación jurídica, los derechos, la plaza ni las condiciones laborales de la persona que ya fue contratada como personal laboral fijo.**
 6. En todo caso, resulta necesario, con carácter previo a la tramitación de la jubilación parcial ante el INSS, proceder a una **novación contractual voluntaria** de la persona laboral fija a tiempo completo que pasaría a tener la condición de relevista. La universidad deberá garantizar que la persona afectada recibe información suficiente sobre el alcance de dicha novación y que presta su consentimiento de forma libre y voluntaria. En ningún caso esta novación podrá imponerse de forma unilateral por la universidad. La aceptación expresa de la persona trabajadora constituirá un requisito previo imprescindible y deberá quedar debidamente acreditada.

Este proceso se puede llevar a cabo a lo largo desde el 1 de julio, momento de la entrada en vigor del RD 19/2026, sin necesidad de esperar a que el RDL sea convalidado por el Congreso. Es decir, SE PUEDE APLICAR YA en aquellas universidades:

- a) Que tengan solicitudes acumuladas de jubilación parcial con contrato de relevo.
- b) Hayan incorporado plazas de personal laboral fijo desde el 1 de abril de 2024 que se puedan utilizar como contratos de relevista.

Si se considera su puesta en marcha, sería necesario alcanzar un acuerdo en el marco de la negociación colectiva para vincular la aplicación de esta disposición transitoria única al marco de derechos del personal laboral de la universidad.

CCOO reclama a aquellas universidades públicas que han suspendido o “ralentizado” el proceso de reconocimiento y gestión de las solicitudes de jubilación parcial con contrato de relevo la aplicación inmediata de la Disposición transitoria única del Real Decreto-Ley 19/2026, sin esperar a la convalidación de la norma. Si finalmente el RDL se convalida, esta opción se deberá incorporar al acuerdo general necesario para adaptar el derecho a la jubilación parcial con contrato de relevo al nuevo marco normativo. De esta forma **tenemos la oportunidad de dar respuestas a las personas que llevan meses esperando poder acceder a la jubilación parcial utilizando la opción que ahora se plantea.**

No existe ninguna razón jurídica para mantener paralizadas las solicitudes que cumplen los requisitos previstos en la Disposición Transitoria Única. La norma ha sido aprobada, ha entrado en vigor y resulta plenamente aplicable desde el 1 de julio de 2026.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras
¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



**AFILIATE a CCOO:
TE INTERESA**

*Madrid, a 8 de
julio de 2026*