

RESUMEN DEL REAL DECRETO-LEY 19/2026 QUE DESBLOQUEA LA JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS E IMPULSA LA REVISIÓN DE LAS CUANTÍAS DE LAS INDEMNIZACIONES POR RESIDENCIA DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO .

El RDL incluye las propuestas de UGT-SP de restituir la jubilación anticipada parcial del personal laboral a los términos previos a la entrada en vigor del RDL 11/2024, y comenzar a desarrollar el Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, revisando al alza en 2026 los complementos de residencia e insularidad (de momento en las Illes Balears).

Muy importante que el RDL esté referido exclusivamente a estas dos cuestiones.

Tal y como veníamos exigiendo desde hace más de un año, la opción más oportuna e inmediata para eliminar los obstáculos legales que supuso el RDL 11/2024, es un RDL específico para el personal laboral de las Administraciones, que deberá convalidarse en el plazo de un mes en el Congreso de los Diputados.

A este respecto, y teniendo en cuenta el antecedente del Real Decreto-ley 14/2025, por el que se aprobaron las retribuciones en el ámbito del sector público (incremento salarial de los años 2025 y 2026), confiamos en que se convalide.

Se vuelve a dotar de la necesaria flexibilidad a la jubilación anticipada parcial del personal laboral de las Administraciones públicas.

Algunas cuestiones previas a tener en cuenta:

- EL RDL sólo resulta de aplicación al personal laboral. El personal funcionario y estatutario está pendiente de la tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado (donde se ha incluido como enmienda).
- La jubilación parcial no es un derecho subjetivo, siendo precisa su regulación en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación. Donde no lo esté se debería instar su inclusión mediante la negociación colectiva.
- Si no está regulada en el Convenio Colectivo, se requiere que se adopte por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Administración Pública. En este supuesto, se debería presentar una solicitud escrita como propuesta de acuerdo, dejando constancia de que se cumplen los

requisitos legales, solicitando expresamente abrir negociación sobre reducción de jornada y contrato de relevo, asumiendo que no existe derecho unilateral si el convenio no impone obligación.

- Los contenidos del RDL regulan un régimen específico de la jubilación parcial para el personal laboral de las Administraciones, que deben verse complementadas por la regulación general prevista en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social en aquellos aspectos en los que no entran en contradicción (edad mínima, horquilla para la reducción de jornada, periodo mínimo de cotización, antigüedad, compatibilidades e incompatibilidades, etc.)

Régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas.

Se regula un sistema gradual de flexibilidad resumible en los siguientes pasos:

- Se exige que la Administración cuente con un instrumento de planificación de recursos humanos (preferentemente, la oferta de empleo público ordinaria) que incluya expresamente la cobertura de las jubilaciones parciales previstas. La contratación de personal laboral fijo queda sujeta a las reglas de acceso del empleo público (igualdad, mérito, capacidad y publicidad).
- La jubilación parcial del personal fijo a tiempo completo solo podrá reconocerse si se vincula a un contrato fijo de personal laboral a tiempo completo (relevista), formalizado en convocatorias derivadas del instrumento de planificación para cubrir jubilaciones parciales.
- **Principal especificidad: Si no es posible lo anterior, se permite contratar personal laboral temporal de sustitución a tiempo completo, de forma simultánea a la jubilación parcial, con duración hasta que finalice la contratación fija del relevista y, en todo caso, hasta dos años después de la extinción de la jubilación parcial.**
- También se prevé la contratación temporal para sustituir al relevista (o al temporal) si su contrato se extingue antes de que transcurran dos años desde el acceso a la jubilación plena del jubilado parcial.
- El contrato termina al incorporarse un nuevo fijo o al cumplirse el plazo de dos años desde la extinción de la jubilación parcial.

- El órgano competente en materia de personal debe emitir certificación identificando a la persona que accede a la jubilación parcial y a la que actúa como relevista.
- La Administración empleadora asume la responsabilidad a efectos de la normativa de Seguridad Social en la materia.
- **Para contratar al relevista no se exige que esté en desempleo ni que provenga de un contrato temporal. Matiz también muy importante, para respetar el principio de igualdad en el acceso.**
- La Disposición transitoria única abre otra posibilidad (adicional, pero transitoria) consistente en que hasta el 1 de abril de 2027, se permite vincular la jubilación parcial a un contrato fijo a tiempo completo formalizado desde el 1 de abril de 2024, derivado de ofertas de empleo público ordinarias o instrumentos similares.
- Interpretamos que en “el instrumento de planificación” que se tiene que elaborar obligatoriamente, es posible concretar (previa negociación) que en la convocatoria de la oferta de empleo público se incluyan plazas de personal funcionario de carrera, vinculadas a la jubilación anticipada de personal laboral “*a extinguir*”.

La revisión al alza de las Indemnizaciones por residencia en Illes Balears: Se concreta una demanda histórica de UGT SP.

Clave que el RDL prevea la dotación presupuestaria para dar cumplimiento a una de las medidas incluidas en el apartado Séptimo del Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, al recoger lo siguiente:

- Se establece que el Gobierno revisará en un plazo máximo de seis meses las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público estatal destinado en Illes Balears.
- La revisión se realizará previa negociación, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, conforme a lo previsto en el tenor literal del Acuerdo (“*asimismo, se revisarán al alza en 2026 [...] los complementos de residencia e insularidad*”), siendo una de las materias que previsiblemente, entendemos, se pueda concretar prioritariamente sin necesidad de agotar los 6 meses previstos en el RDL.
- La actualización no puede implicar reducción de las cantidades actualmente abonadas.

Conclusión.

Desde la publicación del Real Decreto-ley 11/2024 y su entrada en vigor el 1 de abril de 2025, desde UGT SP hemos venido insistiendo e intensificando nuestra acción sindical para que el Gobierno asumiera la necesidad de establecer una especificidad en la jubilación parcial del personal laboral, pues en caso contrario se estaba cercenando un derecho (para quién lo tuviera recogido en su Convenio Colectivo) y una posibilidad (para quién no lo tiene, pero lo puede tener a corto plazo mediante la negociación colectiva).

Un régimen especial que se ha visto concretado en este RDL que facilita el ejercicio y puesta en práctica de esta modalidad de jubilación que, por un lado, va a permitir mejorar las condiciones de trabajo del personal y, por otro, rejuvenecer las Administraciones Públicas, mediante empleo público neto y de calidad.

En cuanto a la revisión al alza del complemento de residencia, vamos a exigir que sea una de las prioridades a concretar en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, pues obliga a llegar a un acuerdo en la materia durante 2026.

Además, desde UGT SP estamos concretando una propuesta para el supuesto de que no se apruebe o se dilate la tramitación del proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, buscando otra vía normativa que concrete la jubilación parcial del personal funcionario y estatutario, para evitar discriminaciones injustificadas entre el conjunto de las empleadas y los empleados públicos.