

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA

Criterio de gestión: 14/2025

Fecha: 21 de julio de 2025

Materia: Jubilación parcial del personal laboral de las administraciones públicas.

ASUNTO:

Jubilación parcial del personal laboral de las administraciones públicas.

CRITERIO DE GESTIÓN:

El Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, modifica los artículos 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), y 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET).

Entre las modificaciones introducidas en la jubilación parcial, se establece que, en todos los casos de jubilación parcial anticipada, los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

Esta modalidad de contratación ha suscitado una serie de dudas en lo que al personal laboral de las administraciones públicas se refiere, por cuanto les son de aplicación los citados artículos de conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

Con el fin de clarificar algunas de estas cuestiones, la Secretaría de Estado de Función Pública emitió una resolución en fecha 28 de marzo de 2025 sobre criterios orientadores relativos a la contratación de personal fijo en el sector público, en la modalidad de contrato de relevo, derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre.

Para complementar dicha resolución y con el propósito de dilucidar las cuestiones que puedan surgir tras el cambio normativo, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha emitido el criterio 10/2025, que esta entidad gestora reproduce a continuación:

1. Vinculación de la condición de relevista del personal laboral a la Oferta de Empleo Público en los contratos de relevo indefinidos y a tiempo completo.

Como se ha indicado previamente, de acuerdo con el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, los contratos de relevo que se celebren con ocasión de una jubilación parcial deberán tener carácter indefinido y a tiempo completo, debiéndose mantener al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Además, se precisa que el contrato de relevo ha de celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

En el ámbito de la Administración Pública es de aplicación, como ley especial, el TREBEP, que en cuanto se refiere a la regulación del personal laboral, en su artículo 11 establece las únicas tipologías que existen: *“En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”*. La única remisión que se efectúa a las modalidades de contratación del Estatuto de los Trabajadores en este respecto lo es en cuanto a las modalidades de contratación temporal. Ha de entenderse así que, las modalidades de relación laboral permanente son únicamente las que figuran en el TREBEP.

Adicionalmente, y a diferencia de la contratación bajo legislación privada, el acceso a un puesto de trabajo de carácter permanente a tiempo completo como personal laboral exige la realización de un procedimiento legalmente previsto.

De acuerdo con en el artículo 11.3 del TREBEP, la selección del personal laboral se llevará a cabo por procedimientos públicos, regidos por los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo que implica que necesariamente las plazas de las personas que actúen como relevistas o sustitutas deberán proceder de la oferta de empleo público.

Por estos motivos, al desaparecer la posibilidad de que el contrato de relevo sea de carácter temporal, deviene de imposible cumplimiento el requisito de que la persona relevista se encuentre en situación de desempleo, en cuanto tal figura no existe en la legislación especial, y en la medida en colisiona con ésta ya que supondría restringir los referidos principios consagrados en el artículo 103.3 de la Constitución Española. El acceso al empleo público debe fundamentarse en criterios objetivos y no en la situación laboral del candidato, lo que discriminaría a personas empleadas que pueden estar igualmente cualificadas.

Igualmente, en el empleo público, la incorporación de personal de nuevo ingreso está vinculado a un ejercicio de planificación, determinado por la normativa especial en materia de empleo público, así como las reglas que así disponga la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para los procesos de selección en curso no se ha hecho una previsión de puestos de trabajo ni, en el cálculo de la tasa de reposición, se ha tenido en cuenta la cobertura de las jubilaciones parciales que previsiblemente se vayan a causar, lo que impide atender

a las jubilaciones parciales del personal laboral con la tasa de reposición actual y seleccionar a las personas relevistas que, en su caso, resulten necesarias.

Aquellas jubilaciones parciales que se soliciten a partir del 1 de abril de 2025 y requieran la celebración de un contrato de relevo, no pueden efectuarse con cargo a las ofertas que ya se encuentren en curso, ya que traían causa a una reposición de efectivos que no tuvo en cuenta el relevo de personas jubiladas parcialmente.

En consecuencia, y como medida de choque para que se pueda dar relevo a la persona que solicita la jubilación parcial mediante la suscripción del contrato de relevo durante el año 2025 sin obligar a postergar la virtualidad de la jubilación parcial a las siguientes ofertas de empleo público, en consonancia con la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre criterios orientadores relativos a la contratación de personal fijo en el sector público, se podrá solicitar una tasa de reposición específica que podrá autorizarse, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuando resulte esencial para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tengan encomendados, previa expresa acreditación.

2. Simultaneidad de la jubilación parcial y de la incorporación de la persona relevista.

La necesidad de vincular la jubilación parcial del personal laboral a la incorporación de las personas sustitutas a través de la oferta de empleo público viene dada, no solo para garantizar que la condición de personal laboral se adquiere respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir en los procesos de selección; sino también para dar cumplimiento a uno de los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, esto es, la simultaneidad.

El artículo 215 del TRLGSS, así como el artículo 12 del TRLET, condicionan que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, a que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

En definitiva, la simultaneidad unida a la particularidad de que las personas sustitutas procedan de convocatorias que traigan causa o bien de la tasa habilitada expresamente habilitada por la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, antes citada, o bien de la ejecución de las ofertas ordinarias de empleo público en lo sucesivo conlleva que la fecha del hecho causante de todas las jubilaciones parciales será coincidente con la fecha de incorporación de las personas que superen los procesos selectivos convocados mediante la oferta de empleo público, siempre que ésta cuente con la tasa de reposición, siendo una condición *sine qua non*.

A los efectos de probar que la jubilación parcial cumple con la simultaneidad y que la persona que se jubila parcialmente es sustituida, el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, en el ámbito de la Administración General del Estado

(AGE) o el órgano competente en materia de función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma, Ciudad con Estatuto de Autonomía o Corporación Local, emitirá un certificado en el cual se identifique a la persona que se jubila parcialmente y la persona que lo sustituye.

3. Determinación del puesto de trabajo de la persona relevista del personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

En el ámbito de la AGE, la firma del IV Convenio Único para el personal laboral de la AGE el 4 de marzo de 2019 supuso la posibilidad de que el personal laboral sujeto al citado Convenio Único se acoja a la jubilación parcial en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en su disposición adicional undécima.

La Secretaría de Estado de Función Pública mediante Resolución de 28 de febrero de 2022 dicta unas instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio colectivo único de la AGE. Así, el apartado noveno hace referencia al contrato de trabajo de la persona relevista y sus requisitos, indicando entre otros, que en el contrato de relevo temporal a tiempo parcial, ahora indefinido y a tiempo completo, concertado con la persona relevista, deberán constar necesariamente ***“las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista, que podrán desempeñarse en el mismo o diferente centro de trabajo de aquel en que presta servicios la persona jubilada parcialmente, en función de las necesidades de la Administración.*”**

Las funciones del relevista podrán ser las mismas u otras distintas, en función de las necesidades de la Administración, debiendo existir siempre una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y de la persona jubilada parcial.”

Si bien una de las condiciones que se establecen para el acceso a la jubilación parcial es que el pensionista y relevista han de ser personas trabajadoras de la misma empresa, éstas pueden prestar servicios en centros de trabajo distintos de una misma empresa.

En el ámbito de la AGE, la resolución de 28 de febrero de 2022 permite que el personal laboral al que le resulte de aplicación el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE y se acoja a la modalidad de jubilación parcial, pueda ser sustituido por otra persona que esté sujeta a dicho convenio en virtud de lo dispuesto en su artículo 1, cualquiera que fuere el organismo en el que preste servicios.

Aunque la referida resolución fue dictada con anterioridad a la reforma, no es óbice para que sea aplicable a los contratos indefinidos y a tiempo completo, en cuanto que el fin último del contrato permanece indemne y en el punto primero de la resolución de 28 de febrero de 2022 ya se indica que ***“esta resolución se adaptará a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido”***.

A estos efectos, la AGE será considerada empresario ostentando la responsabilidad última sobre la gestión y funcionamiento de los organismos autónomos en lo que a personal laboral se refiere, con independencia del Código de Cuenta de Cotización (CCC) que tengan atribuidos los diferentes organismos.

A fin de evitar analogías, nos vemos en la necesidad de traer a colación el criterio emitido por el INSS nº 10/2005 que estudia la posibilidad de que la persona relevista preste servicios en una empresa distinta de aquella en la que se jubila parcialmente la persona a sustituir, pero perteneciente al mismo grupo empresarial.

El INSS concluye que al no existir en el ordenamiento jurídico una definición ni una regulación de carácter general para los grupos de empresas, sino que únicamente en algunas disposiciones particulares se reconoce esa realidad empresarial, a unos determinados efectos, *“no resulta posible separar uno de los dos componentes del conjunto unitario que forman los dos contratos de trabajo, el del jubilado parcial y el de relevo, cuyo titular único por la parte empresarial no puede ser sino una única empresa.”*

No tiene cabida una interpretación extensiva y considerar a la AGE como un grupo de empresas. En este caso, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sí que establece un marco jurídico y delimita la estructura, competencias y funcionamiento de las entidades públicas, incluyendo la AGE y los organismos autónomos, además regula la responsabilidad patrimonial ofreciendo, así, una garantía a las personas que se vean afectadas por la actuación del Estado.

Por tanto, este criterio nº 10/2005 emitido por el INSS no será aplicable a las jubilaciones parciales que se produzcan en el marco del IV convenio colectivo único, pues son muchas las diferencias y pocas las similitudes que tiene la AGE con un grupo empresarial.

Por último, las comunidades autónomas y entidades locales, en virtud de la autonomía que les es conferida, han celebrado numerosos convenios colectivos susceptibles de aplicación al personal laboral que presta o pasa a prestar servicios en la administración de una comunidad autónoma o entidad local determinada, o bien, en sus organismos autónomos dependientes de éstas.

En este contexto, en aquellas jubilaciones parciales que se produzcan en el marco de un convenio colectivo al que esté sujeto personal laboral, tendrá la consideración de empresario la administración territorial de que se trate, de modo que el puesto de trabajo que vaya a desempeñar la persona relevista podrá hallarse en el mismo o diferente centro de trabajo de aquel en que presta servicios la persona jubilada parcialmente, en función de las necesidades de la Administración, independientemente del CCC que tengan asignados los diferentes organismos.

En definitiva, lo dispuesto a lo largo de este criterio les será de aplicación en los mismos términos que los fijados para la AGE.

4. Responsabilidad por el incumplimiento de la obligación recogida en el artículo 215.2.e) del TRLGSS, en relación con el artículo 12 del TRLET.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial con carácter indefinido y a tiempo completo, deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

En aquellos supuestos en que el contrato de relevo se extinga antes de que la persona que se jubila parcialmente acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, la ley exige al empresario la celebración de un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, el cual deberá concertarse en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido el cese.

Dicha obligación subsiste cualquiera que fuere el motivo por el que finalice el contrato de relevo, así pues, en caso de incumplimiento por parte del empresario, si no se lleva a cabo en plazo establecido será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

Esta responsabilidad recae por igual en las administraciones públicas que incumplan la obligación de celebrar un nuevo contrato de relevo, debiendo imputarse tal responsabilidad a la administración de la que proceda la persona que se jubila parcialmente.

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.