

CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa.**Curso 2026/2027 nº 4**

CCOO reclama la aplicación del derecho del personal laboral a la jubilación parcial con contrato de relevo mediante acuerdos en el marco de la negociación colectiva

Tras la recuperación del derecho, ahora toca aplicarlo de manera efectiva en las universidades públicas

Como ya os informamos, el Congreso de los Diputados convalidó el pasado 23 de julio 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, publicado en el en el BOE del jueves 30 de junio de 2026 y que entró en vigor el pasado 1 de julio. De esta forma, lo que era una vigencia provisional hasta su convalidación, es ahora una norma de plena aplicación.

El nuevo marco

El RDL 19/2026 viene a modificar y concretar lo regulado en el RDL 11/2024 (que, en la práctica, supuso la paralización en la mayoría de las administraciones públicas del acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas que cumplían los requisitos) y clarifica el procedimiento a seguir para la contratación de la persona relevista en el ámbito del personal laboral del sector público. La norma contempla una doble vía:

1. Se podrá reconocer la jubilación parcial del personal laboral fijo a tiempo completo siempre que la Administración correspondiente vincule la jubilación parcial de cada persona trabajadora a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido previamente formalizado como resultado de convocatorias derivadas de la RPT y una Oferta de Empleo Público (OEP). La cobertura de jubilaciones parciales previstas debe reflejarse de forma expresa en la OEP ordinaria.

En caso de no ser posible aplicar la contratación del personal laboral fijo relevista como consecuencia de la resolución de la convocatoria pública vinculada a la OEP:

- a. Se podrá contratar personal laboral temporal de sustitución a tiempo completo, en calidad de relevista, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva.
 - b. Dicha contratación habrá de llevarse a cabo de forma simultánea a la jubilación parcial a la que se vincule.
2. Hasta el 1 de abril de 2027, el reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se podrá vincular a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido formalizado a partir del 1 de abril de 2024 como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias.

Ahora toca aplicar la norma en el marco de la negociación colectiva

Esta nueva regulación garantiza lo que hemos venido defendiendo en **CCOO** desde la entrada en vigor del RDL 11/2024 que vino a modificar el sistema que se venía aplicando a la jubilación parcial: **que se garantice que la persona que quiera acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo pueda hacerlo desde el momento en que cumpla los requisitos de edad, cotización y permanencia en la empresa establecidos en la normativa de la Seguridad Social, sin mayor impedimento que su voluntad**. Pero esta oportunidad no puede quedarse en una mera posibilidad teórica. Para que la jubilación parcial pueda ejercerse de manera efectiva y homogénea en las universidades públicas resulta necesario establecer, mediante



No nos resignamos
Defiende la universidad
pública y de calidad,
la universidad de todas y
todos



CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa.

Curso 2026/2027 nº 4

negociación colectiva, un marco claro, estable, transparente y previamente conocido por las personas trabajadoras. Sólo así se evitará que el acceso a la jubilación parcial dependa de decisiones discrecionales, de soluciones improvisadas o de la situación concreta de cada universidad.

La negociación colectiva debe servir para:

1. Integrar **la jubilación parcial en la planificación ordinaria de las plantillas universitarias**, facilitando una salida progresiva y ordenada de las personas trabajadoras que reúnen los requisitos para acceder a la jubilación parcial en el marco de la planificación ordinaria de las plantillas universitarias
2. Y, simultáneamente, favorecer la incorporación de nuevo personal laboral, convirtiéndose en una herramienta de **rejuvenecimiento, renovación y planificación estratégica de las plantillas.**

Y para una aplicación ajustada de este derecho, resulta imprescindible un acuerdo en el marco de la negociación colectiva que:

- **Proporcione seguridad jurídica tanto a la universidad como a las personas trabajadoras.**
- **Garantice la igualdad y transparencia en el proceso de aplicación.** Sólo así se podrán evitar tratamientos diferentes ante situaciones sustancialmente iguales. Un acuerdo negociado permitiría establecer reglas comunes y objetivas para todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, evitando que el acceso a la jubilación parcial dependa de decisiones individualizadas o de criterios cambiantes. La existencia de criterios previamente negociados refuerza los principios de igualdad, transparencia y seguridad jurídica y permite que las personas trabajadoras conozcan anticipadamente las condiciones y el procedimiento aplicable. Esta exigencia resulta particularmente relevante en las universidades públicas, donde la selección del personal laboral debe respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia, publicidad y concurrencia.

La disposición transitoria única del RDL 19/2026 adquiere una importancia extraordinaria para las universidades, ya que permite, hasta el 1 de abril de 2027, vincular la jubilación parcial a contratos de personal laboral fijo a tiempo completo formalizados desde el 1 de abril de 2024 como consecuencia de ofertas de empleo público ordinarias o instrumentos similares. **Este período transitorio debe ser aprovechado para que las universidades y las organizaciones sindicales negocien y establezcan un sistema estable de aplicación de la jubilación parcial.**

El RDL 19/2026 constituye una oportunidad para recuperar y consolidar la jubilación parcial con contrato de relevo en las universidades públicas. Sin embargo, **la existencia del marco legal no garantiza por sí sola una aplicación efectiva, homogénea y planificada de la jubilación parcial en cada universidad.** Es necesario trasladar ese marco a la realidad concreta de cada institución mediante la negociación colectiva con la representación de las personas trabajadoras. El acuerdo colectivo debe convertirse así en el instrumento que permita transformar una posibilidad legal en una verdadera política de recursos humanos: transparente, objetiva, planificada y accesible para las personas trabajadoras que cumplan los requisitos legales.

CCOO reclama la apertura inmediata de este marco de negociación colectiva que permita **alcanzar acuerdos que garanticen que la jubilación parcial con contrato de relevo sea una opción real y efectiva para el personal laboral de las universidades públicas, integrándola en la planificación ordinaria de las plantillas y vinculándola a una política de renovación y rejuvenecimiento responsable de los recursos humanos.**

Un incumplimiento que persiste: personal funcionario y estatutario

Desde **CCOO** entendemos que el problema de la jubilación parcial está lejos de resolverse totalmente. El Gobierno central mantiene un incumplimiento manifiesto al no haber recuperado aún la jubilación parcial para el personal funcionario y estatutario, tal y como se comprometió en el Acuerdo para una Administración del Siglo XXI. El Ejecutivo, de manera

C/ Albasanz, 3, 2ª planta
28037 Madrid
Teléf. 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y Al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)



No nos resignamos
Defiende la universidad
pública y de calidad,
la universidad de todas y
todos

CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa.**Curso 2026/2027 nº 4**

absolutamente inopinada, introdujo esta materia en el Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, actualmente paralizado en el Congreso de los Diputados.

Este movimiento ha supuesto, en la práctica, enterrar temporalmente un derecho comprometido, sometiéndolo a los ritmos y bloqueos parlamentarios, y alejándolo de la urgencia que requiere su aplicación, por lo que instamos a Gobierno y grupos parlamentarios a que se desbloquee la Ley de Función Pública o que se lleve a un nuevo Real Decreto-Ley que modifique el EBEP.

No hay justificación posible para seguir retrasando la aplicación de un derecho ya pactado y necesario para garantizar condiciones dignas de salida del empleo público y una adecuada renovación de plantillas. CCOO recuerda que los acuerdos firmados obligan a las partes, y que el Gobierno central tiene la responsabilidad ineludible de eliminar todos los obstáculos políticos y administrativos que están impidiendo que el personal funcionario y estatutario pueda acceder a la jubilación parcial.

La aprobación del Real Decreto-Ley para el personal laboral demuestra que sí es posible actuar cuando existe voluntad política. Por ello, **CCOO** exige que esa misma voluntad se aplique de manera inmediata al conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

No caben más excusas. No caben más retrasos. Es el momento de cumplir. Por ello CCOO continuará defendiendo, con firmeza y determinación, los derechos de todas las empleadas y empleados públicos hasta su plena recuperación.



El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

Madrid, a 17 de septiembre de 2026

C/ Albasanz, 3, 2ª planta
28037 Madrid
Teléf. 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y Al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)



No nos resignamos
Defiende la universidad
pública y de calidad,
la universidad de todas y
todos