

INSTRUCCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA DEL REAL DECRETO-LEY 19/2026, DE 29 DE JUNIO, EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

I. Antecedentes

La jubilación parcial del personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta se regula en el artículo 117 del vigente Convenio Colectivo.

La aprobación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo introdujo una nueva regulación del contrato de relevo, mediante la modificación del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. La nueva regulación, que entró en vigor el 1 de abril de 2025, en lo referido a la jubilación parcial anticipada, recoge novedades en la redacción del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta nueva regulación imposibilitó que las Administraciones Públicas pudieran acordar las jubilaciones parciales por la dificultad del sistema establecido para seleccionar al relevista, ya que se debe realizar una Oferta de Empleo Público y luego realizar el proceso selectivo correspondiente, porque el relevista tiene que ser personal laboral fijo, no como en la situación anterior que tenía la condición de personal laboral temporal.

Ante esta situación, se ha aprobado el Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, que ha establecido un régimen específico para hacer posible el acceso a la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas, adaptando las exigencias derivadas de la normativa estatal en materia de jubilación parcial y contrato de relevo a las peculiaridades del empleo público.

A efectos de permitir dar cumplimiento en el ámbito de las Administraciones Públicas, dentro de las particularidades del acceso a las relaciones fijas de personal laboral, al principio de simultaneidad entre la contratación del personal relevista y la jubilación parcial, se ha establecido un sistema gradual de flexibilidad, de manera secuencial, de forma que las Administraciones deban acudir primero a las soluciones de menor flexibilidad, acudiendo a las opciones de mayor flexibilidad sólo cuando las primeras sean materialmente imposibles de aplicar.



a) Las Administraciones Públicas deberán contar con un instrumento de planificación de recursos humanos aprobado, preferentemente la oferta de empleo público ordinaria o instrumento similar, que incluya de forma expresa la cobertura de jubilaciones parciales previstas. La contratación de este personal laboral fijo se regirá por las reglas de acceso a la condición de personal laboral en las Administraciones Públicas.

b) 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 del instrumento de planificación al que se refiere la letra a) para la cobertura de las jubilaciones parciales, que tendrá a estos efectos la condición de relevista.

c) En caso de no ser posible aplicar la regla prevista en la letra b) de este artículo, en tanto se resuelve la convocatoria para la contratación de personal relevista fijo, se podrá contratar personal laboral temporal de sustitución, a tiempo completo, que tendrá a estos efectos la condición de relevista para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. Dicha contratación, habrá de llevarse a cabo de forma simultánea a la jubilación parcial a la que se vincule.

Por último, se incluye una disposición transitoria única, en la que flexibiliza más el sistema de forma temporal, y así establece que además de las posibilidades previstas en el artículo único del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, 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 o instrumentos similares.

Teniendo en cuenta que, desde la entrada en vigor el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre (1 de abril de 2025), el régimen de acceso al empleo público aplicable al personal relevista se hacía imposible de ejecutar de acuerdo con las normas vigentes en materia de acceso a la Función Pública, en aras de garantizar el ejercicio del derecho de acceso a una jubilación parcial, se considera oportuno tramitar las solicitudes de jubilación parcial pendientes de resolver por las previsiones establecidas en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio.

Por lo expuesto, resulta necesario establecer criterios homogéneos para la tramitación y, en su caso, concesión de estas jubilaciones parciales, garantizando simultáneamente la adecuada prestación de los servicios públicos, la continuidad en la actividad de esta Administración y la correcta aplicación de la normativa estatal y convencional.



II. Fundamento jurídico

La presente instrucción se dicta al amparo de:

- a) 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.
- b) El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- c) El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- d) El artículo 117 del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta.
- e) La letra k) del artículo 17 del Decreto 10/2026, de 29 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, atribuye a la Dirección General de la Función Pública la dirección y coordinación de la gestión de personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sin perjuicio de las competencias de gestión que tienen atribuidos otros órganos al respecto.

III. Objeto

El objeto de esta instrucción es establecer los criterios de gestión aplicables al reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos, de conformidad con el régimen establecido en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio.

IV. Ámbito de aplicación

Esta instrucción es de aplicación al personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos que reúna los requisitos exigidos en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acceder a la jubilación parcial.



V. Aplicación del régimen transitorio

Primera. Reconocimiento de la jubilación parcial

1. Hasta el 1 de abril de 2027 podrán tramitarse las solicitudes presentadas de jubilación parcial del personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos mediante la aplicación del régimen transitorio previsto en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio.
2. A estos efectos, en el caso de que se llegase al acuerdo entre la persona trabajadora y la Administración, deberá vincularse la jubilación parcial a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo formalizado a partir del día 1 de abril de 2024, como consecuencia de procesos selectivos derivados de ofertas de empleo público ordinarias.
3. Preferentemente el contrato al que se vincule la jubilación parcial deberá coincidir con la categoría profesional del trabajador que se vaya a jubilar parcialmente y si esto no fuere posible, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
4. El contrato al que se vincule la jubilación parcial deberá pertenecer a la consejería u organismo autónomo de destino del trabajador que pretenda acceder a la jubilación parcial. Si esto no fuera posible, será esta Dirección General de la Función Pública la que determine el contrato de vinculación.

Segunda. Determinación de la reducción de jornada

1. La reducción de jornada derivada de la jubilación parcial será, con carácter general, del 25 por ciento.
2. Excepcionalmente, previa valoración de las necesidades organizativas y de servicio, podrá autorizarse una reducción de jornada del 50 por ciento.

Tercera. Forma de prestación de servicios

1. La jornada de trabajo correspondiente al personal jubilado parcialmente deberá realizarse de forma efectiva y distribuida a lo largo de todo el año.
2. Con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos y asegurar la efectiva realización de la jornada reducida, no se autorizará la acumulación de jornadas. No obstante, cuando el trabajo se realice a turnos, se podrá autorizar la acumulación de la jornada.



Cuarta. Procedimiento

1. Las secretarías generales u órganos equivalentes de los organismos autónomos tramitarán y resolverán, de acuerdo con lo establecido en esta instrucción, las solicitudes de jubilación parcial presentadas por el personal laboral fijo desde el 1 de abril de 2025 y que haya manifestado su voluntad de continuar con la solicitud de jubilación parcial.
2. Respecto de nuevas solicitudes de jubilación parcial, deberán presentarse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha prevista de inicio, teniendo en cuenta, en todo caso, que cualquier reconocimiento de jubilación parcial que se efectúe después del 1 de abril de 2027 ya no se podrá vincular a un contrato en los términos previstos en la disposición transitoria única al haber cesado su vigencia.
3. En todo caso, la persona trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial deberá acompañar a su solicitud un informe emitido por la entidad gestora competente de la Seguridad Social acreditativo del cumplimiento del período mínimo de cotización exigido para el reconocimiento de dicha modalidad de jubilación, de conformidad con lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social.
4. La unidad administrativa donde preste servicios el solicitante deberá realizar un informe en el que se indique:
 - La viabilidad organizativa de la reducción de jornada solicitada, valorando:
 - a) La posibilidad de redistribución de las tareas entre el resto de la plantilla.
 - b) La incidencia de la reducción de jornada sobre la organización de turnos y cuadrantes, en su caso.
 - c) La repercusión sobre el servicio público prestado y/o la atención prestada a las personas usuarias.
 - La determinación del porcentaje de jornada que deba mantenerse.
5. La jubilación parcial resulta organizativamente viable únicamente cuando la jornada dejada de prestar por el trabajador pueda ser absorbida mediante mecanismos ordinarios de organización del servicio, sin necesidad de efectuar contrataciones o nombramientos temporales adicionales, al resultar ello contrario a los objetivos de reducción de la temporalidad perseguidos por las Administraciones Públicas.
6. Las secretarías generales u órganos equivalentes de los organismos autónomos dictarán la resolución que corresponda, de conformidad con la normativa vigente y lo previsto en esta instrucción.



7. En el contrato que se formalice con la persona trabajadora que acceda a la situación de jubilación parcial deberá incorporarse expresamente la identificación del contrato de personal laboral fijo a tiempo completo al que quede vinculado dicho acceso, mediante la indicación del correspondiente código de puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio.

Se deberá comunicar dicha vinculación a la persona titular del contrato de personal laboral fijo a tiempo completo afectado, remitiendo copia de dicha comunicación al Registro General de Personal para constancia en su expediente administrativo personal.

VI. Efectos

La presente instrucción surtirá efectos desde la fecha de su firma y será aplicable a todas las solicitudes de jubilación parcial que se formulen al amparo de la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio.

Quedan sin efectos las instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y los organismos autónomos dependientes de esta, de 4 de noviembre de 2022.

Valladolid, a fecha de firma electrónica

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Francisco Javier Raedo Aparicio

