



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 394/2026

Asunto: Tramitación de solicitud de jubilación parcial / Resolución

Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilma. Sra.:

En esta Procuraduría se tramita el expediente arriba indicado, con motivo del cual hemos recibido los informes solicitados a la Consejería de Educación de fechas 10 de marzo y 7 de abril de 2026 y el informe solicitado a la Consejería de la Presidencia de fecha 10 de abril de 2026.

Dicho expediente se inició con una queja en la que se hacía alusión a la petición de acceso a la jubilación parcial presentada por XXX, personal laboral fijo de la Escuela XXX y que, el XXX de diciembre de 2025, cumplió 62 años y 8 meses. La solicitud se presentó el XXX de julio de 2025 en la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en XXX (nº de registro XXX), sin que se hubiera dictado la resolución correspondiente.

Con relación a ello, la Consejería de Educación, a través de un primer informe dirigido a esta Procuraduría, señaló que, desde la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de la Presidencia se ha considerado que no caben las jubilaciones parciales en el ámbito del personal laboral conforme a lo previsto en el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, que entró en vigor el 1 de abril de 2025, y que modificó el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en lo relativo a la jubilación parcial con contrato de relevo.

Por su parte, la Consejería de la Presidencia, a la que esta Procuraduría dio traslado de lo anteriormente expuesto por la Consejería de Educación, nos indicó que la Dirección



General de la Función Pública *“no ha dictado instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral de la Administración General de la Comunidad y de los Órganos Autónomos en relación con la aplicación directa del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la pensión de jubilación con el trabajo”*.

Ante la anterior respuesta, esta Procuraduría se puso de nuevo en contacto con la Consejería de Educación para aclarar la información que inicialmente nos había remitido, supuestamente contradictoria con la que nos facilitó la Consejería de la Presidencia. Como respuesta, desde la Consejería de Educación se nos indicó que, tras la entrada en vigor, el 1 de abril de 2025, de la nueva legislación sobre jubilación parcial, en la Dirección Provincial de Educación de XXX se recibieron las siguientes consideraciones de la Dirección General de la Función Pública:

«“(…) es preciso diferenciar lo que de manera clara prevé el artículo 215 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1º Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) del texto legal y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2º Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores a tiempo completo que no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación podrán acceder a la jubilación parcial reuniendo una serie requisitos:

En ambos casos, este derecho que asiste al trabajador requiere de su iniciación, dirigiendo la solicitud de jubilación parcial ante la Entidad gestora correspondiente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo o, en su caso, la fecha de la nueva reducción de jornada.

No obstante, el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial, y de ser necesario, el de relevo o, en su caso, a la modificación de estos en los supuestos de nueva reducción de jornada.



Es en este punto, en donde la Administración y el trabajador/a deben de llegar a un acuerdo obligado, en donde cada parte renunciará o no a condiciones laborales concretas, jornada y retribución, y cuyo éxito o fracaso se traducirá en la firma o no de un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador que haya accedido a la jubilación parcial. Todo contrato entre partes, cada una de ellas con plena capacidad de obrar, no puede ser objeto de coacción unilateral.

La Administración no deniega ni reconoce el acceso a la jubilación parcial.

Con la entrada en vigor, del Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, que modifica el artículo 215 sobre jubilación parcial de la Ley General de la Seguridad Social, la principal consecuencia práctica es que para poder realizar cualquier jubilación parcial en la que exista obligación de contratar a un trabajador relevista (artículo 215. 2 del texto legal), éste lo será con un contrato indefinido y a tiempo completo de forma simultánea a la jubilación parcial. Y, además, estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

Las características de estos contratos relevo, dada la propia naturaleza de los procesos de selección de acceso al empleo público y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, además del de publicidad, convierte en inaplicable este mandato legal, y por lo tanto imposibilita la celebración de dichos contratos».

En atención a lo anteriormente expuesto, esta Procuraduría, en el ejercicio de sus funciones, debe comenzar remitiéndose a lo previsto en el artículo 117 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes (BOCyL de 21 de junio de 2023), según el cual (el subrayado es nuestro):

“El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, previo acuerdo entre el trabajador-a y la Administración Autonómica, podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones establecidas en la normativa general de la Seguridad Social y sin que en ningún caso se modifique el sistema de acción protectora de la Seguridad Social.

Con carácter general, la jubilación parcial lo será entre el 25 % y preferentemente el 50% de la jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Administración Autonómica procederá a formalizar el correspondiente contrato de relevo, siempre y cuando sea viable dicha contratación”.

Por su parte, el artículo 215 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con



relación a la jubilación parcial, redactado por el apartado tres del artículo primero del R.D.-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, establece:

“1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo que no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), y acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización de 33 años indicado en el párrafo anterior se reducirá al de veinticinco años.

A los exclusivos efectos de determinar el periodo de cotización, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

También, a los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante de la jubilación parcial y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará



la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento. En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior.

d) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

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

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

f) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

3. En aquellos casos en los que se acceda a la jubilación parcial antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá, la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus



expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

4. La percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada.

5. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

6. Podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en este artículo los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena en los términos del artículo 14, que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cumplan los requisitos establecidos en este artículo, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo en los mismos términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para el contrato de relevo por lo que afecta a la duración de la jornada y al vínculo como socio”.

Por otro lado, el artículo 12 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece (el subrayado es añadido):

“(…)

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.



El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. 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.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

7. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso”.

En consideración a la normativa expuesta, debemos partir de que, con carácter general, aunque no exista un derecho absoluto del trabajador al acceso a la jubilación parcial, lo cierto es que dicha opción debe valorarse por parte de la Administración para, en su caso, adoptar un acuerdo con el trabajador, por cuanto, como ya hemos indicado, el Convenio Colectivo que afecta al objeto de este expediente establece que el personal incluido en su ámbito de aplicación, “*podrá acceder*” a la jubilación parcial previo acuerdo entre el trabajador-a y la Administración Autonómica.

En este sentido, podemos acoger los argumentos de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, de 20 de



diciembre de 2021 (Rec. 1234/2021), aunque con relación al Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos Dependientes de ésta, publicado por Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (BOCyL, de 28 de octubre de 2013), en cuyo artículo 86.2 también se preveía que “*El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones que establezca la normativa vigente*”. En concreto, en el Fundamento de Derecho Segundo de dicha Sentencia se señalaba (el subrayado es nuestro):

“Partimos, por tanto, de que el artículo 86.2 del Convenio Colectivo de aplicación no contempla un derecho absoluto a la jubilación parcial para el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo, en el que en su redacción se recoge que dicho personal “podrá” acceder a la jubilación parcial en los términos y condiciones que establezca la normativa vigente. Esto nos lleva a considerar que pueden darse circunstancias que permitan denegar la jubilación parcial”.

Asimismo, en el Fundamento de Derecho Único de la Sentencia del mismo Tribunal Superior de Justicia, de 17 de junio de 2022 (Rec. 1844/2021), se indica que la “*la jurisprudencia exige que se motive debidamente y en todo caso su posible denegación*”, añadiendo que “*Pueden darse circunstancias así, como dijimos en Sentencia de 14 de junio de 2021 (Rec 2027/20), que permitan denegar la jubilación parcial, si bien estándose ante una Administración pública, sujeta al principio de interdicción de la arbitrariedad del artículo 9.3 de la Constitución, y ante un derecho reconocido en el Convenio, aunque no de manera incondicional, la jurisprudencia exige que se motive debidamente, y, en todo caso, su posible denegación (STS de 22.6.2010)*”.

Más recientemente, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 27 de enero de 2026 (Rec. 4179/2024), en su Fundamento de Derecho Cuarto recuerda la doctrina según la cual (el subrayado es añadido):

«*1. La STS 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009) y su posterior reiteración.*

A) La STS 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009) aborda la misma cuestión que nos viene ocupando. En tal ocasión esta Sala desestimó el recurso de casación unificadora interpuesto por el trabajador (que prestaba servicios para el Ministerio de Defensa).

B) Lo afrontado por esta resolución era “determinar si cuando un trabajador pretende ejercitar su derecho a jubilarse de forma anticipada parcial, lo que comporta el que previamente la conversión de su contrato de trabajo en a tiempo parcial y la contratación simultánea de un trabajador relevista, el empleador está obligado a realizar tal novación y nueva contratación”. Sus argumentos esenciales son los siguientes:



- *La jubilación parcial descansa, pues, como regla, sobre otros dos instrumentos básicos: un contrato de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, un contrato de relevo, tanto es así que expresamente se previene que el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial queda, en principio, condicionado a la formalización de ambos contratos.*

- *No se puede imponer al trabajador ni por la empresa, ya sea unilateralmente o como consecuencia de una modificación de condiciones de trabajo ex art. 41.1.a) ET, ni a través de la negociación colectiva la jubilación parcial con la consecuyente conversión del contrato de trabajo (salvo que hipotéticamente pudieran concurrir las mismas causas mediante las que a través de la negociación colectiva se pudiera imponer la jubilación forzosa total a una determinada edad).*

- *Tampoco es dable entender que pueda imponerse a la empresa el cambio de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial a los efectos de acceso a la jubilación parcial, aunque la empresa deberá acceder a ello, en la medida de lo posible, y motivar su posible denegación, como cabe deducir del art. 12.4.e) IV ET».*

Por todo ello, ante la solicitud presentada por XXX, debe procederse a comprobar si el mismo cumple los requisitos para acceder a la jubilación parcial que solicita y, en cualquier caso, de manera fundamentada, si se dan las condiciones para la constitución de un acuerdo entre la Administración y el trabajador que permita la jubilación solicitada, dictándose la correspondiente Resolución que habrá de ser notificada al interesado.

En lo que respecta a los aspectos sustantivos de la petición de la jubilación parcial que nos concierne, hay que tener en cuenta que, a la vista de las indicaciones dadas por la Dirección General de la Función Pública a la Dirección Provincial de Educación a las que ya se ha hecho referencia, no pueden concederse jubilaciones parciales al amparo del artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social, por la imposibilidad de celebrar contratos de relevo simultáneos a la jubilación parcial, puesto que, en estos momentos, dichos contratos habrían de tener carácter de indefinidos y a tiempo completo, requiriendo un proceso de selección de acceso al empleo público bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Y, en efecto, antes de la modificación del dicho precepto, los contratos de relevista se podían cubrir con personal temporal con jornada parcial al 50% y, en el presente, los procesos de selección exigidos retrasarían o condicionarían la jubilación parcial solicitada hasta el acceso del empleado relevista.

La propia Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha emitido el criterio 10/2025, sobre los 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, en los siguientes términos (el subrayado es nuestro):

«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».

En definitiva, según lo expuesto, debería existir una 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 para que pudieran concederse jubilaciones parciales al amparo del artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

El Juzgado de lo Social nº. 1 de Gijón, en tres Sentencias de 14 de julio de 2025, en las que se desestiman los recursos interpuestos por tres trabajadoras del Principado de Asturias contra las correspondientes resoluciones denegatorias de sus solicitudes de jubilación parcial, hacen alusión a la problemática surgida de la modificación normativa a la que se ha hecho referencia (el subrayado es nuestro):

“La cuestión se plantea en otros términos tras la entrada en vigor, el 1 de abril del corriente, del Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. Esta norma, fruto de la negociación de los principales sindicatos y asociaciones patronales, parece no haber tenido en cuenta las particularidades del empleo público y sus limitaciones. Es de notorio conocimiento que, para paliar esta circunstancia, se prevé una gran oferta de empleo público en la Administración Estatal de modo que se pueda garantizar el remplazo de los



trabajadores de este sector que opten a la jubilación parcial. En el ámbito autonómico, la Secretaría de Estado de Función Pública ha emitido una serie de directrices entre las que se prevé la solicitud de una tasa de reposición específica.

Pero lo cierto es que, en el plano de los hechos, la Administración demandada se ve atada de pies y manos. La planificación a largo plazo, cuyo instrumento es la oferta de empleo público, no es una herramienta adecuada para responder a una necesidad que no depende de la empleadora, sino de la imprevisible solicitud de los trabajadores que cumplan con los requisitos para jubilarse anticipadamente. En este caso, con el régimen anterior, los trabajadores podían ser relevados mediante la contratación de un trabajador a tiempo parcial y con un contrato de trabajo temporal, necesidad que sí puede llevar a cabo la demandada, acudiendo a bolsas de trabajo temporal y sin que los principios de igualdad, mérito y capacidad supongan un escollo infranqueable”.

En este contexto, y a la espera de que exista el anunciado marco normativo estatal que habilite expresamente la jubilación parcial en el sector público, alguna Comunidad Autónoma, como la de Aragón, a través de la Orden HAP/539/2026, de 26 marzo, da publicidad al “Acuerdo de 25 de marzo de 2026, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo al Acuerdo de 16 de marzo de 2026, de la Mesa Sectorial de Administración General, sobre el desarrollo de procesos selectivos para la contratación de personal relevista y criterios de ordenación para la concesión de la jubilación parcial del personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón” (*Boletín Oficial de Aragón* de 14 de abril de 2026), según el cual:

“Primero.- Se convocará un único proceso selectivo para el acceso como personal laboral fijo, para su contratación como personal relevista y no relevista, en el plazo de dos meses desde la correspondiente publicación del Decreto Oferta de Empleo Público.

Segundo.- Las personas aspirantes que superen los procesos selectivos de turno libre para personal laboral en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, serán contratadas en régimen laboral con carácter fijo y, en su caso, mediante contrato de relevo, al amparo del VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y en los términos del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En ningún caso se podrán formalizar mayor número de contratos que el de plazas convocadas”.

También en Canarias, la Dirección General de la Función Pública ha dictado la Resolución 2567/2025, de 5 de agosto, por la que se dan instrucciones de gestión en relación con la articulación de una tasa de reposición específica para permitir la oferta, convocatoria y selección de personal laboral fijo, mediante contrato de relevo, por jubilación parcial del personal laboral.



En todo caso, volviendo al objeto de la queja que nos ocupa, como ya se ha indicado más arriba, la Consejería de Educación debe dictar la Resolución que proceda en respuesta a la solicitud presentada por XXX; todo ello al margen de tener que plantearse la necesidad de promover procesos selectivos que permitan recuperar la posibilidad de obtener la jubilación parcial al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos Dependientes.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

ÚNICA: Debe valorarse el establecimiento de procesos selectivos que permitan, al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos Dependientes, recuperar la posibilidad de acceder a la jubilación parcial.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de la Presidencia en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Con esta misma fecha, hemos dirigido una Resolución a la Consejería de Educación en los siguientes términos:

ÚNICA: Por parte de la Consejería de Educación se debe proceder a contestar la solicitud de jubilación parcial presentada por XXX mediante escrito de XXX de julio de 2025 (nº de registro XXX), poniendo en relación, tanto la normativa actualmente vigente, como el reconocimiento de la posibilidad de acceder a la jubilación parcial prevista en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos Dependientes para el personal incluido en su ámbito de aplicación, y que la denegación de la solicitud exigiría la debida motivación conforme a la jurisprudencia a la que se ha hecho referencia en esta Resolución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López