



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

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.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 158, de 30 de junio de 2026
Referencia: BOE-A-2026-14113

ÍNDICE

<i>Preámbulo</i>	2
<i>Artículos</i>	7
Artículo único. Régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas.	7
<i>Disposiciones adicionales</i>	8
Disposición adicional única. Indemnizaciones por residencia en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.	8
<i>Disposiciones transitorias</i>	8
Disposición transitoria única. Régimen transitorio de aplicación al reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas.	8
<i>Disposiciones finales</i>	8
Disposición final primera. Título competencial.	8
Disposición final segunda. Entrada en vigor.	8

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: sin modificaciones

I

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 introduce 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 TRET. En síntesis:

1.º Para poder acceder a esta modalidad de jubilación parcial, se deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

2.º 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.

3.º 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.

4.º El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido, sin perjuicio de la correspondencia entre las bases de cotización de ambos que sea exigible en la legislación en materia de Seguridad Social.

A los efectos cumplir con tal obligación y posibilitar con ello la jubilación parcial del personal laboral de la Administración del Estado, se ha trabajado de forma coordinada entre el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el resto de los departamentos ministeriales junto con los representantes de los trabajadores en el marco de los distintos convenios colectivos.

Así, con fecha 28 de marzo de 2025, se dictó la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre criterios orientadores relativos a la contratación de personal laboral 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 dicha resolución se establecían orientaciones a las distintas administraciones públicas en aplicación del nuevo marco legal en materia de jubilación parcial, en el ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 8 del Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

El 24 de junio de 2025 la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha emitido el Criterio 10/2025 en materia de jubilación parcial del personal laboral de acuerdo con la nueva redacción del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social introducida por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, en la que se clarificó, entre otros puntos, que «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».

Las actuaciones administrativas llevadas a cabo sirvieron, como medida de choque, para permitir cohonestar la voluntad del legislador del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre (de calidad en el empleo), la realidad del funcionamiento de la figura del contrato de relevo en la jubilación parcial de acuerdo con la normativa en materia de seguridad social, y las reglas de acceso al empleo público laboral de carácter permanente, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, todo ello a fin de que la reforma legal no supusiera un vaciamiento de la figura de la jubilación parcial en el sector público, consecuencia no deseada por el legislador.

Ahora bien, la naturaleza subalterna de las competencias de interpretación con respecto del marco legal vigente hace que, si bien las medidas adoptadas son una manera efectiva de acompasar las realidades antes referidas, es preciso con carácter urgente acompañar esas actuaciones, cuya validez se mantiene, con medidas de rango legal que ofrezcan seguridad jurídica y estipulen un régimen de transición ordenada en aquello que no puede ser cubierto por vía interpretativa.

La esencia de la medida es ofrecer una imprescindible flexibilidad en la regla de simultaneidad de relaciones entre el jubilado parcial y el relevista, dado que el acceso al empleo público con carácter fijo, a diferencia del sector privado, deberá siempre cumplir con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como las reglas fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, lo cual, si se aplica de forma estricta, derivaría en la imposibilidad material de poder acudir a la figura en muchas Administraciones, primero, por la naturaleza de los procesos selectivos para el acceso al empleo público y, segundo, por el tamaño de algunas Administraciones y su calendario de planificación de incorporaciones.

Se parte de la necesidad de que cada Administración cuente con un instrumento de planificación de recursos humanos aprobado, preferentemente la oferta de empleo público ordinaria, que incluya de forma expresa la cobertura de jubilaciones parciales.

A efectos de permitir dar cumplimiento, dentro de las particularidades del acceso a las relaciones fijas de personal laboral de las Administraciones Públicas, al principio de simultaneidad entre la contratación del personal relevista y la jubilación parcial, se establece 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.

Con carácter transitorio hasta el 1 de abril de 2027, se plantea una opción adicional e intermedia, para permitir el funcionamiento ordinario de las Administraciones y su adaptación progresiva al nuevo régimen.

Igualmente, dadas las particularidades en la organización y funcionamiento de las distintas Administraciones Públicas, es preciso clarificar la competencia que recae en los órganos competentes en materia de personal para llevar a cabo las actuaciones que la normativa de seguridad social atribuye al empresario.

Junto a las medidas relativas al régimen de la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas, el presente real decreto-ley incorpora una disposición adicional referida a la indemnización por residencia del personal al servicio del sector público estatal destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

La indemnización por residencia constituye un complemento retributivo de naturaleza estatutaria dirigido a compensar las especiales condiciones derivadas del destino en determinados territorios, fundamentadas en circunstancias objetivas tales como la insularidad, los costes diferenciales de vida, las dificultades de movilidad geográfica y, en general, las condiciones estructurales del mercado de vivienda y de bienes y servicios.

En el caso de las Illes Balears, dichas circunstancias presentan en la actualidad una intensidad singular, afectando de manera directa a la capacidad de las Administraciones Públicas para garantizar la adecuada provisión y estabilidad de los servicios públicos, algunos esenciales, especialmente en sectores con alta movilidad o dificultad de cobertura.

La persistencia de un desajuste significativo entre el coste efectivo de la residencia en las Illes Balears y la compensación prevista a través de los actuales mecanismos retributivos no constituye únicamente una cuestión de política de personal, sino que incide de manera

directa en la capacidad real de las Administraciones Públicas para garantizar la prestación continua, estable y de calidad de los servicios públicos. En particular, las dificultades crecientes para atraer, retener y estabilizar efectivos en determinados ámbitos – especialmente en aquellos que requieren cualificación específica o presentan altos niveles de rotación– pueden derivar en déficits estructurales de personal, incrementos de la temporalidad no deseada o sobrecargas organizativas que afecten al funcionamiento ordinario de los servicios. Todo ello puede traducirse, en última instancia, en una merma de la calidad, accesibilidad y continuidad de prestaciones esenciales para la ciudadanía.

Así, y en cumplimiento del Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, suscrito con las organizaciones sindicales UGT, CSIF y CCOO, la disposición adicional incluida en este real decreto-ley tiene por objeto habilitar un proceso de revisión de las cuantías de la indemnización por residencia en las Illes Balears, asegurando su adecuación a la situación actual mediante un procedimiento que, respetando los principios de negociación colectiva, permita una actualización efectiva y coherente con las necesidades del servicio público. Asimismo, se garantiza expresamente que dicha revisión no podrá implicar una minoración de las cuantías actualmente percibidas, en coherencia con los principios aplicados en precedentes normativos análogos.

II

Este real decreto-ley se compone de un artículo único, una disposición adicional, una disposición transitoria y dos disposiciones finales.

El artículo único regula el régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas.

Así, la norma prevé un sistema gradual de flexibilidad. Con carácter preferente, las Administraciones públicas deberán contar con un instrumento de planificación de recursos humanos aprobado, preferentemente la oferta de empleo público ordinaria, 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.

En caso de no ser posible aplicar la regla prevista en la letra b) de este apartado, en tanto se resuelve la convocatoria para la contratación de personal relevista fijo, se podrá contratar personal laboral temporal de sustitución.

Podrá acudir igualmente a la contratación de personal laboral de sustitución en el caso de que se produzca la extinción del contrato del personal relevista fijo antes de la finalización del segundo año posterior al acceso por el jubilado parcial a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, a los efectos de poder dar cumplimiento al mandato previsto en el artículo 12.6, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo indicado.

La disposición adicional única prevé la revisión, por parte del Gobierno, de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público estatal destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Esta revisión se llevará a cabo previa negociación colectiva, y supondrá la modificación de las cuantías vigentes para adaptarlas a la situación actual. La norma también prevé, como es habitual en estos casos, que la actualización no podrá suponer una minoración de las cantidades que actualmente se abonan en concepto de residencia.

La disposición transitoria única establece que, hasta el 1 de abril de 2027, se establece un nivel intermedio, entre el primero y el segundo, antes esbozados, por el que la Administración podrá vincular la jubilación parcial a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido previamente formalizado a partir del 1 de abril de 2024 y como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias. De esa forma, cuando un trabajador solicite la jubilación parcial y ésta sea aceptada por la Administración que corresponda, si a la fecha del reconocimiento de la jubilación parcial se han formalizado contratos con fecha posterior a 1 de abril de 2024, la Administración podrá vincular la jubilación parcial a uno de esos contratos.

Además, dada la particular naturaleza de la organización administrativa y los criterios de personalidad jurídica de las Administraciones Públicas, es preciso particularizar, de acuerdo con el principio de competencia que rige el funcionamiento del sector público, y se concreta que será el órgano de personal competente quien emita un certificado en el cual se

identifique a la persona que se jubila parcialmente y a la persona que tendrá la consideración de trabajador relevista, que tendrá la consideración de empresario, a los efectos de la disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

III

El artículo 86 de la Constitución permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

El real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 5; 11/2002, de 17 de enero, F. 4, 137/2003, de 3 de julio, F. 3, y 189/2005, de 7 julio, F. 3; 68/2007, F. 10, y 137/2011, F. 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

Asimismo, la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar la medidas que se incluyen este real decreto-ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3); y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación (STC, de 30 de enero de 2019, Recurso de Inconstitucionalidad núm. 2208-2019); en este caso medidas dirigidas a incrementar la eficiencia en el funcionamiento del empleo público.

La adecuada fiscalización del recurso al decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4); y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en la exposición de motivos de la norma, y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley; pues, y esto es particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

La urgencia y necesidad de las medidas incluidas en este real decreto-ley vienen derivadas de la situación producida por la adaptación a la realidad de las Administraciones Públicas de la reforma operada por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, así como a la evolución de los costes de la vida en Illes Balears y el riesgo que esta puede suponer para la prestación adecuada de los servicios públicos en condiciones de igualdad respecto al resto de territorios.

Como ya se ha apuntado, las actuaciones administrativas e interpretativas que se han llevado a cabo y que ofrecieron unas medidas de choque deben completarse con medidas de rango legal, que permitan ofrecer seguridad jurídica y estipulen un régimen de transición ordenada.

La urgencia, por tanto, se deriva de la necesidad de completar el ordenamiento jurídico ya vigente y que, en el despliegue de sus efectos, para poder asegurar la virtualidad de la figura de la jubilación parcial en las Administraciones Públicas, en el marco del objetivo de mejora de la situación del trabajador relevista que perseguía el citado real decreto-ley.

Si bien la legislación vigente no configura la jubilación parcial como derecho subjetivo, no es menos cierto que el marco legal debe asegurar que, en los casos en que proceda, puedan las Administraciones Públicas acudir a él, motivo por el cual no puede demorarse la adopción de las medidas legales incluidas, con una tramitación como proyecto de ley, a fin de asegurar que la finalidad de mejorar la claridad, seguridad jurídica y orden, en la adaptación de la jubilación parcial en las Administraciones Públicas, pueda asegurarse con carácter inmediato.

La concurrencia del presupuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad exigido por el artículo 86 de la Constitución Española respecto al complemento de residencia en Illes Balears se fundamenta en varios elementos concurrentes.

En primer lugar, la situación descrita al inicio afecta de manera directa al funcionamiento ordinario de los servicios públicos en un territorio con especiales condicionantes estructurales, generando riesgos reales de insuficiencia de efectivos, rotación no deseada del personal y pérdida de capacidad de atracción y retención de empleados públicos.

En segundo lugar, en los últimos años se ha intensificado de manera evidente el desfase entre el complemento retributivo existente y la realidad económica, produciendo un deterioro progresivo cuya corrección no puede demorarse sin comprometer la eficacia administrativa y la calidad en la prestación de los servicios públicos.

La propia naturaleza de la indemnización por residencia, cuya modificación requiere norma con rango de ley, impide abordar esta cuestión mediante instrumentos reglamentarios o meramente interpretativos, lo que justifica la utilización de un instrumento normativo con fuerza de ley que permita una respuesta inmediata.

Por último, la necesidad de coordinar esta revisión con los procesos de planificación de recursos humanos y con la negociación colectiva aconseja establecer de forma urgente un mandato legal claro que permita iniciar sin dilación los trabajos de actualización, evitando así que la prolongación de la situación actual continúe generando efectos negativos sobre el empleo público en las Illes Balears.

En consecuencia, la medida adoptada presenta una conexión directa e inmediata con la situación de necesidad descrita y constituye una respuesta proporcionada, idónea y necesaria.

En suma, en las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad previstas en el artículo 86 de la Constitución, considerando, por otra parte, que los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo no pueden conseguirse a través de la tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia, y sin que este real decreto-ley constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5).

Asimismo, debe señalarse que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

Este real decreto-ley responde a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia, de conformidad con

el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A estos efectos, se pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia, dado el interés general en que se fundamentan las medidas que se establecen, siendo el real decreto-ley el instrumento más inmediato para garantizar su consecución, una vez agotadas todas las vías interpretativas, como ya se ha descrito. La norma es acorde con el principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico. En cuanto al principio de transparencia, la norma está exenta de los trámites de consulta pública, audiencia e información pública que no son aplicables a la tramitación y aprobación de decretos-leyes. Por último, en relación con el principio de eficiencia, este real decreto-ley no impone cargas administrativas para los ciudadanos.

Por tanto, en las medidas que se adoptan, concurren, por su naturaleza y finalidad, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuestos habilitantes para la aprobación de un real decreto-ley.

Este real decreto-ley se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, del Ministro de Hacienda, y de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de junio de 2026,

DISPONGO:

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

A los exclusivos efectos de dar cumplimiento a la exigencia de celebración de un contrato de relevo para el acceso a la jubilación parcial conforme al artículo 215.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y disposiciones concordantes, para la jubilación parcial del personal laboral en las Administraciones Públicas se seguirán las siguientes reglas:

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 a 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.

Este contrato temporal finalizará en la fecha de formalización del contrato del personal relevista fijo vinculado a dicha jubilación parcial, una vez resuelta la convocatoria donde se haya incluido la plaza, conforme a lo dispuesto en el apartado b). El contrato temporal se extinguirá en todo caso cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial del trabajador al que se hubiera vinculado la contratación temporal.

En la oferta de empleo público, o instrumento similar correspondiente al ejercicio en que se produzca la jubilación parcial, y, por tanto, la necesidad de contratación de personal laboral temporal, deberán incluirse un número de plazas, de la misma categoría, igual o superior al de las autorizadas con carácter temporal, con el fin de evitar situaciones de temporalidad no deseada en el marco de las administraciones públicas. Si no fuera posible incorporar dichas plazas a la oferta de empleo público o instrumento similar correspondiente a dicho ejercicio se incluirán en la siguiente.

d) Podrá acudir a la contratación de personal laboral temporal para sustituir al personal laboral contratado conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores en caso de que se produzca la extinción del contrato del personal relevista fijo, o del propio personal temporal, antes de la finalización del segundo año posterior al acceso por el jubilado parcial a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades.

Este contrato temporal finalizará en la fecha de incorporación del nuevo personal laboral fijo vinculado a la jubilación parcial o, en todo caso, cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial del trabajador al que se hubiera vinculado la contratación temporal.

e) Para acreditar la existencia de relevista, el órgano competente en materia de personal de la Administración donde preste servicios el jubilado parcial emitirá un certificado en el cual se identifique a la persona que se jubila parcialmente y a la persona que tendrá la consideración de persona trabajadora relevista.

f) A los efectos de lo previsto en el apartado 4 de la disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras contratadas a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, será responsable la Administración empleadora del jubilado parcial.

g) Para la contratación del personal relevista prevista en los apartados anteriores, no será exigible el requisito de estar en situación de desempleo o tener concertado un contrato de duración determinada.

Disposición adicional única. *Indemnizaciones por residencia en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.*

El Gobierno revisará en el plazo de seis meses las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público estatal destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y, previa negociación colectiva, aprobará la modificación de las cuantías vigentes para adaptarlas a la situación actual. La actualización no podrá suponer una minoración de las cantidades que actualmente se abonan por este concepto.

Disposición transitoria única. *Régimen transitorio de aplicación al reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas.*

Además de las posibilidades previstas en el artículo único de este real decreto-ley, 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.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado el 29 de junio de 2026.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.