



Con fecha 28 de marzo de 2025 y sin perjuicio de las competencias que corresponden a cada administración, el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública ha aprobado la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública 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 la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo*". Estas orientaciones nos suscitan ciertas dudas adicionales cuya resolución resulta indispensable de cara a las determinaciones a tomar sobre las solicitudes de jubilaciones parciales anticipadas de nuestro personal laboral.

Concretamente, se solicita criterio sobre las cuestiones siguientes:

- I) Si cabe incluir en la tasa de reposición ordinaria de cada año las necesidades de personal relevista, si es que dicha tasa ordinaria otorgase margen para ello.

Si la respuesta fuese afirmativa, se solicita criterio sobre si en tal caso, sin crear plazas específicas, cabrá incorporar personal laboral fijo relevista a cualquiera de las plazas de personal laboral fijo previstas en la OPE, sirviendo éstas indistintamente a la finalidad de incorporar a los relevistas.

- II) Si las plazas que integren la tasa específica de reposición para la incorporación de personal relevista, deberán necesariamente ser objeto de una OPE adicional a la ordinaria del ejercicio correspondiente o si podrán integrarse en la OPE ordinaria y en qué circunstancias podrán incluirse o no en la OPE ordinaria.

- III) Si la autorización de una tasa específica de reposición de personal laboral fijo relevista tendrá un marco exclusivamente anual y si de ello se concluye:

- a) Que las plazas incluidas en la tasa específica deberán aprobarse en OPE del ejercicio correspondiente.
- b) Que la tasa específica solamente incluirá las plazas de relevistas en función de las jubilaciones parciales anticipadas previstas en el ejercicio correspondiente.
- c) Que la tasa específica autorizada obligará a la creación de los nuevos puestos de trabajo en el ejercicio de autorización de dicha tasa, sin perjuicio de que el proceso de selección se prolongue más allá.

- IV) Se solicita nos indiquen si la solicitud de la tasa de reposición específica para la incorporación de personal laboral fijo relevista puede formularse en el marco de una planificación plurianual.

Si la respuesta fuese afirmativa, se solicita criterio sobre si, en tal caso, se nos autorizaría una tasa específica plurianual y "adelantada" que contuviera todas esas plazas de un determinado periodo y sobre si podrían integrarse en una OPE "adelantada" también, en el sentido de que permitiese convocar en ese ejercicio, plazas de años futuros, de manera que la realización de los procesos selectivos en un determinado año nos permitiese disponer de personal aprobado ("aprobados sin plaza") al que ir incorporando como relevista sucesivamente en años siguientes, conforme se produzcan las necesidades concretas en virtud de cada concreta





jubilación parcial anticipada, creando los puestos de trabajo en el año de la necesidad real.

El conocimiento anticipado de las fechas de las jubilaciones parciales que vayan a solicitarse por nuestro personal laboral en un determinado periodo superior a un año, nos permitiría incluir en una solicitud de tasa específica todas esas plazas de personal relevista que se requerirán (como previsión) en dicho marco plurianual.

El marco anual parece insuficiente para solicitar una tasa de reposición específica, la autorización de la misma, la aprobación de la/s OPE/s (una sola ordinaria o una ordinaria y otra adicional y específica, en función de la respuesta al apartado III), la convocatoria de los procesos selectivos en todas y cada una de las categorías profesionales en la que se prevean jubilaciones parciales en virtud de las solicitudes presentadas (o sondeadas) y la efectiva resolución de tales procesos selectivos con agilidad y con sometimiento a los principios de igualdad, mérito y capacidad, para la incorporación del personal relevista a tiempo de las jubilaciones (y de manera sucesiva, conforme a las fechas exactas de cada concreta jubilación parcial).

- V) Si la expresa acreditación exigida sobre que la tasa específica resulta *esencial para el cumplimiento de los fines encomendados* se cumple con acreditar la mera solicitud de jubilación parcial que origina la necesidad del relevo o si requiere acreditaciones adicionales. En este último caso, si basta con que el ámbito en que vaya a producirse (caso de autorizarse) la jubilación parcial, tenga la condición de sector prioritario de conformidad con el artículo 20.Dos.3 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Finalmente, si se requieren acreditaciones adicionales a las anteriores y en tal caso, sobre lo que debe versar dicha acreditación y particularmente, si se requerirá certificar insuficiencia de plantilla, de modo tal que la suficiencia y adecuación de la plantilla para cumplir los fines encomendados en la categoría laboral de que se trate, excluirá la posibilidad de solicitar tasa específica y por tanto, excluirá la posibilidad de incorporación de personal laboral fijo relevista.

- VI) Si las convocatorias en las que se incluyan plazas para la incorporación de personal relevista tienen que ser específicas (como la tasa) en el sentido de independientes de las restantes convocatorias de plazas incluidas en la OPE.

Si deben ser convocatorias específicas, es decir, ad hoc para la incorporación de personal laboral fijo relevista, se solicita criterio sobre si cada convocatoria independiente debe indicar expresamente su concreta finalidad (contratar personal laboral fijo en virtud de las necesidades de formalización de contratos de relevo) y establecer expresamente que los aspirantes aprobados formalizarán sus contratos en las fechas en que se formalicen los contratos a tiempo parcial por jubilación parcial correspondientes (y no todos en la misma fecha, como es lo habitual).

Si, por el contrario, las plazas para la incorporación de personal relevista incluidas en una tasa de reposición específica pueden formar parte de las convocatorias ordinarias de turno libre, sin distinción y en este supuesto, si deberá realizarse una indicación especial en la convocatoria sobre la efectiva contratación del personal aprobado que





deba ocupar puestos de trabajo como relevista, para vincular su fecha de contratación con la fecha de efectos del contrato a tiempo parcial por jubilación parcial correspondiente.

- VII) Se solicita criterio sobre qué significa exactamente lo establecido en el apartado Cuarto de las orientaciones sobre la exigencia de que *lo dispuesto en la legislación laboral no puede suponer una restricción en el acceso a los procesos selectivos* para la incorporación de personal laboral fijo relevista.

En concreto, se solicita nos confirmen:

- a) Si debe admitirse al proceso selectivo a quienes no estén en situación de desempleo o contratados por la empresa con contrato de duración determinada (requisitos que recoge el artículo 12.6 del TRET).

En caso de que no deba vetarse el acceso a la convocatoria a participantes no desempleados ni contratados temporalmente, se solicita criterio sobre si, una vez aprobados (de ser éste el caso) estos aspirantes podrán celebrar el contrato de relevo aun tratándose de personas con contrato laboral fijo (sin perjuicio de la solicitud de compatibilidad que proceda). En este sentido, señalar que no existe (SEPE) modelo de contrato de relvo en la actualidad para esta opción.

- b) Estrechamente vinculado con la letra anterior, se formula consulta sobre si la prohibición de contratar personal laboral fijo relevista bajo la modalidad contractual de personal laboral fijo discontinuo, recogida expresamente en las orientaciones, excluye también la posibilidad de modificar (de común acuerdo entre las partes) las contrataciones laborales fijas de naturaleza fija discontinua para transformarlas en contrataciones de personal laboral fijo de jornada completa, relevista, transformando, en virtud del criterio objetivo que se establezca y con el alcance que sea necesario, esas contrataciones de personal que ya fue seleccionado con arreglo a los principios de igualdad, mérito y capacidad, de manera que no haya que seleccionar nuevo personal fijo.

En caso de que se admita transformar contrataciones de personal fijo discontinuo con el alcance que sea necesario, en contrataciones fijas de jornada completa relevistas, se solicita informen acerca de la posibilidad de solicitar una tasa específica de reposición con el fin, en este supuesto, no ya de la incorporación de personal laboral fijo relevista, sino con la finalidad de la contratación necesaria de personal laboral temporal de naturaleza fija discontinua de temporada.

- VIII) Se solicita también criterio sobre la posible amortización a posteriori de las vacantes que se produzcan según vayan finalizando los contratos a tiempo parcial celebrados con jubilados parciales anticipados, una vez éstos se jubilen completamente y siempre que se considere pertinente dicha amortización (por duplicidad innecesaria de puestos de trabajo).





Se ruega emitan el informe a la mayor brevedad posible, dado que especialmente en el sector público municipal existen solicitudes de jubilación parcial que, sin duda, deben valorarse a la luz de una correcta interpretación o lectura de los criterios orientadores aprobados por la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de marzo de 2025.

Información de Firmantes del Documento

