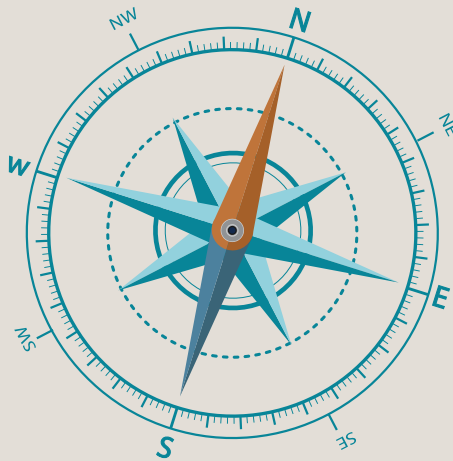


**3** INNOVACIÓ I GESTIÓ  
ESTRATÈGICA DELS RECURSOS  
HUMANS PER ALS GOVERNS LOCALS

# GUIA PRÀCTICA: LA JUBILACIÓ PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL DELS AJUNTAMENTS

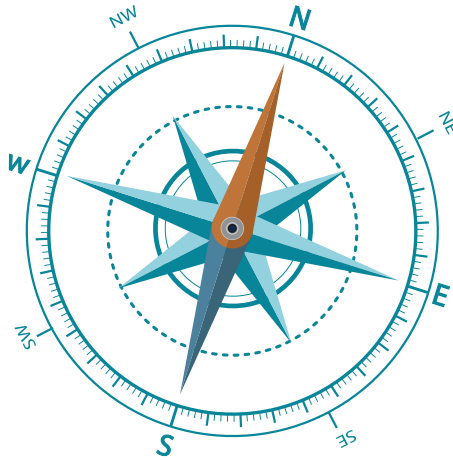


**Diputació  
Barcelona**

# 3

INNOVACIÓ I GESTIÓ  
ESTRATÈGICA DELS RECURSOS  
HUMANS PER ALS GOVERNS LOCALS

## GUIA PRÀCTICA: LA JUBILACIÓ PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL DELS AJUNTAMENTS



GENER 2021



**Diputació  
Barcelona**

**Direcció:**

Nico Pérez Sánchez, Gerent de Serveis d'Assistència al Govern Local  
Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local  
Àrea d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial

**Coordinació de contingut:**

Marta Puig Palomar, Tècnica assessora de la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local  
Sílvia Busquets Montes, Cap del Servei d'Assistència en Recursos Humans i Suport a la Gestió

**Autoria:**

Miriam Rodríguez Galvez, Lletrada del Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans  
Marta Puig Palomar, Tècnica assessora de la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local  
Josep Maria Blanes Galmes, Cap de la Secció d'Assistència a l'Administració dels Recursos Humans

**Col·laboració:**

Serveis d'Assistència Jurídica en Recursos Humans de la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local



<b>Introducció</b>	<b>5</b>
<b>1. Dret a la jubilació parcial</b>	<b>7</b>
<b>2. Modalitats d'accés a la jubilació parcial: diferida i anticipada</b>	<b>8</b>
<b>3. Requisits de la jubilació parcial anticipada</b>	<b>10</b>
<b>4. Procediment per a tramitar la jubilació parcial anticipada</b>	<b>13</b>
4.1. Precàlcul de la prestació de jubilació parcial	13
4.2. Valoració de la concurrència dels requisits i Fixació de les condicions de la novació laboral del jubilat parcial	13
4.3. Aprovació per decret de la jubilació parcial i la contractació simultània de treballador rellevista	14
4.4. Contractes de treball que cal formalitzar	14
<b>5. Planificació de recursos humans: la jubilació parcial anticipada</b>	<b>18</b>
<b>6. Les tretze preguntes més freqüents de la jubilació parcial</b>	<b>21</b>
<b>7. Supòsits pràctics de la jubilació parcial anticipada</b>	<b>26</b>
<b>8. Simulador de càlculs de la jubilació parcial</b>	<b>32</b>

---

## Introducció

---

La Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local de la Diputació de Barcelona ha considerat necessari elaborar una **guia pràctica sobre la jubilació parcial del personal laboral al servei dels ajuntaments** atesa la complexitat que la seva gestió pot comportar per als governs locals, tant pel fet que la normativa ho regula en clau d'empresa privada, sense tenir present les especificitats de l'Administració pública ni la normativa que li és d'aplicació, com per la dificultat que comporta la gestió d'aquesta modalitat de jubilació en una organització on presten servei dos col·lectius d'empleats, funcionaris i laborals, sotmesos a règims jurídics diferents.

Per això, el present document recull un conjunt de reflexions fruit de la tasca de consultoria i assistència tècnica que presten els serveis que configuren la gerència dels Serveis d'Assistència al Govern, mitjançant les quals es posen de manifest els aspectes que tenir presents a l'hora de planificar, regular i gestionar la jubilació parcial del personal laboral amb la finalitat d'evitar alguns dels problemes que es plantegen sovint.

La guia ha de servir de base en la gestió del personal al servei dels Ajuntaments, sens perjudici de poder-se ampliar i actualitzar en qualsevol dels punts, amb l'assessorament específic, en qualsevol dels següents aspectes:

1. Dret a la jubilació parcial
2. Modalitats d'accés a la jubilació parcial: diferida i anticipada

3. Requisits de la jubilació parcial anticipada
4. Procediment per a tramitar la jubilació parcial
5. Planificació de recursos humans: la jubilació parcial anticipada
6. Les tretze preguntes més freqüents de la jubilació parcial
7. Supòsits pràctics de la jubilació parcial anticipada
8. Simulador de càlculs de la jubilació parcial anticipada

---

## 1. Dret a la jubilació parcial

---

**L'article 215 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre**, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social —en endavant TRLGSS— **regula l'accés a la jubilació parcial dels treballadors que compleixin els requisits legalment previstos.**

La normativa **configura l'accés a la jubilació parcial com una possibilitat**, no com una obligació, ja que d'acord amb el que recull l'article 12.4.e del Reial Decret Legislatiu/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors-en endavant TRET- no es pot imposar la conversió d'un contracte a temps complet en un contracte a temps parcial, i tampoc no hi ha cap norma que obligui l'entitat ocupadora a fomentar l'accés a la jubilació parcial o a impulsar contractes de relleu, si bé pot ser una qüestió objecte de negociació.

**L'article 67 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre**, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic -en endavant TREBEP- **no preveu expressament la jubilació parcial pels funcionaris.**

Avui dia no s'ha tramitat l'estudi que preveu la disposició addicional cinquena d'aquest text legal, i la normativa de la Seguretat Social tampoc no té en compte la possibilitat que el personal funcionari pugui accedir a la jubilació parcial. Per tant, **actualment no és possible l'accés a la jubilació parcial del personal funcionari de carrera ni del personal funcionari interí.**

## QUINS EMPLEATS PÚBLICS PODEN ACCEDIR A LA JUBILACIÓ PARCIAL?

**SÍ**

### **Personal LABORAL a temps COMPLET:**

- Fix
- Temporal
- Indefinit no fix

**NO**

### **EXCLOSOS:**

- Funcionaris de carrera
- Funcionaris interins
- Personal laboral t. parcial

---

## 2. Modalitats d'accés a la jubilació parcial: diferida i anticipada

---

L'article 215 del TRLGSS preveu dues opcions per a accedir a la jubilació parcial dels treballadors: diferida i anticipada.



## MODALITATS DE JUBILACIÓ PARCIAL Art. 215 TRLGSS

### Diferida

**Edat:** a partir de l'edat ordinària de jubilació

**Reducció de jornada:** entre 25 % i 50 %

**Contracte de relleu:** opcional

### Anticipada

**Edat:** 65 o 63 anys (aplicació gradual fins a l'any 2027; disposició transitòria desena del TRLGSS)

**Antiguitat mínima:** 6 anys immediatament anteriors a la data de jubilació parcial

**Reducció de jornada:** entre 25 % i 75 %

**Contracte de relleu:** obligatori (vegeu les modalitats a l'apartat 5)

**Període de cotització:** 33 anys fins a la data del fet causant (25 anys en cas de discapacitat igual o superior al 33 %)

- a) Jubilació parcial diferida: prevista a l'article 215.1 del TRLGSS; hi pot accedir el personal laboral a temps complet, ja sigui fix o temporal,** que hagi complert l'edat de jubilació ordinària legalment establerta i reuneixi els requisits per a causar dret a la pensió de jubilació, sempre que es produeixi una reducció de la seva jornada de treball entre un mínim d'un 25 % i un màxim d'un 50 %, sense necessitat de subscriure simultàniament un contracte de relleu. Els percentatges indicats s'han d'entendre referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.

En aquesta modalitat, el període mínim de cotització és de 15 anys, dels quals dos han d'estar inclosos dins dels 15 anys anteriors al fet causant.

- b) Jubilació parcial anticipada:** prevista a l'article 215.2 del TRLGSS; hi pot accedir el personal laboral a temps complet, fix o temporal, que compleixi els requisits previstos en aquest article i que relacionem tot seguit en el punt 3, sempre que la durada del seu contracte sigui, com a mínim, fins a l'edat de jubilació ordinària establerta i **que amb caràcter simultani se subscrigui un contracte de relleu en els termes previstos a l'article 12.7 del TRET.**No obstant, l'establiment d'aquestes mesures resta condicionat a que es reguli la forma de justificació de les absències per causa de malaltia o que donin lloc a una incapacitat temporal i **a l'aprovació d'un pla de control d'absentisme, al qual caldrà donar difusió a través dels respectius portals de transparència.**

---

### 3. Requisits de la jubilació parcial anticipada<sup>1</sup>

---

**Els treballadors a temps complet poden accedir a la jubilació parcial anticipada quan compleixin els requisits següents:**

- a) Edat del jubilat parcial:** En la data d'accés a la jubilació parcial, haver complert **l'edat que es determina segons períodes cotitzats en el moment del fet causant**, d'acord amb el quadre que consta a la disposició transitòria desena del TRLGSS.

---

<sup>1</sup> Vegeu el quadre sinòptic al final del document.

### 3. REQUISITS DE LA JUBILACIÓ PARCIAL ANTICIPADA

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant		Edat exigida amb 33 anys cotitzats en el moment del fet causant
2020	61 i 10 mesos	35 anys o més	62 i 8 mesos
2021	62 anys	35 anys i 3 mesos o més	63 anys
2022	62 i 2 mesos	35 anys i 6 mesos o més	63 i 4 mesos
2023	62 i 4 mesos	35 anys i 9 mesos o més	63 i 8 mesos
2024	62 i 6 mesos	36 anys o més	64 anys
2025	62 i 8 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 4 mesos
2026	62 i 10 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 8 mesos
2027 i següents	63 anys	36 anys i 6 mesos	65 anys

- b) Antiguitat del jubilat parcial:** Acreditar **un període d'antiguitat al mateix ajuntament o entitat local (sempre en el compte de cotització de personal laboral del mateix ajuntament o entitat local)** de, com a mínim, **6 anys immediatament anteriors** a la data de la jubilació parcial.
- c) Reducció de jornada:** Que la **reducció de la jornada de treball estigui compresa entre un mínim d'un 25 % i un màxim del 50 %, o del 75 %** per als supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida (en el cas de l'Administració, sempre suposarà obtenir la condició de personal laboral fix), sempre que s'acreditin la resta dels requisits. Aquests percentatges s'han d'entendre referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.

- d) Anys de cotització del jubilat parcial:** Acreditar un **període de cotització de 33 anys en la data d'accés a la jubilació parcial**, sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries. A aquests efectes exclusius, només s'ha de computar el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'1 any.

En el supòsit de persones amb una discapacitat igual o superior al 33 %, el període de cotització exigít és de 25 anys.

- e) Correspondència entre les bases de cotització:** Que hi hagi una **correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i del jubilat parcial**, de manera que la corresponent al treballador rellevista **no pot ser inferior al 65 % de la mitjana de les bases de cotització corresponents als 6 últims mesos** del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

- f) Cotització del jubilat parcial:** **Durant el temps de la jubilació parcial empresa i treballador jubilat parcial han de cotitzar per la base de cotització que, si s'escau, hauria correspost en cas de seguir treballant a jornada completa**, si bé aquesta obligació s'aplica de forma gradual d'acord amb els percentatges establerts a l'apartat 3 de la disposició transitòria desena del TRLGSS (2020, 85 %; 2021, 90 %; 2022, 95 %), fins a assolir el 100 % de la base de cotització el 2023.

---

## 4. Procediment per a tramitar la jubilació parcial anticipada

---

---

### 4.1. PRECÀLCUL DE LA PRESTACIÓ DE JUBILACIÓ PARCIAL

Per a gestionar de forma òptima les sol·licituds d'accés a la jubilació parcial es recomana que el departament de recursos humans o professional responsable informi al treballador interessat de la conveniència que sol·liciti a l'INSS (**precàlcul de jubilació**) la informació i documentació necessària per a tramitar la sol·licitud i assegurar amb antelació que reuneix els requisits per a accedir a la prestació.

---

### 4.2. VALORACIÓ DE LA CONCURRÈNCIA DELS REQUISITS I FIXACIÓ DE LES CONDICIONS DE LA NOVACIÓ LABORAL DEL JUBILAT PARCIAL

Una vegada es confirma la concurrència dels requisits legalment exigits i del precàlcul demanat a l'INSS, l'ajuntament i el treballador han de conformar els elements de la contractació com a jubilat parcial sobre: *a)* la reducció de jornada; *b)* la data d'inici de la jubilació parcial; *c)* la finalització del contracte, i *d)* els elements retributius complementaris que no poden afectar drets adquirits i antiguitat. Aquests elements s'han de fixar en el contracte de treball i també en el decret que ha d'aprovar l'estimació de la sol·licitud de jubilació parcial.

Val a dir que sobre aquests elements és recomanable, com veurem posteriorment, que es fixin criteris de caràcter general en els acords de negociació col·lectiva o convenis col·lectius dels ajuntaments i entitats locals aplicables a les jubilacions parcials.

---

### 4.3. APROVACIÓ PER DECRET DE LA JUBILACIÓ PARCIAL I LA CONTRACTACIÓ SIMULTÀNIA DE TREBALLADOR RELLEVISTA

Un cop fixats els elements de la jubilació parcial amb el treballador i a l'hora la determinar el treballador rellevista —per mitjà de *novació* de contracte de treball de durada determinada o per accés de nou personal a través de processos de selecció *ad hoc* o borses constituïdes— s'ha de tramitar el decret que estima la sol·licitud de jubilació parcial i la contractació simultània de treballador rellevista —com veurem tot seguit.

El treballador jubilat parcial pot presentar la sol·licitud de jubilació parcial davant l'entitat gestora (INNS) amb una antelació màxima de 3 mesos respecte de la data fixada del fet causant.

El reconeixement del dret per part de l'INSS queda condicionat a la formalització del contracte de treball a temps parcial del jubilat i, si escau, a la formalització del contracte de relleu d'acord amb les consideracions següents.

---

### 4.4. CONTRACTES DE TREBALL QUE CAL FORMALITZAR

#### 4.4.1. CONTRACTE A TEMPS PARCIAL DEL JUBILAT PARCIAL

**El contracte de treball a temps parcial del treballador que es jubila s'ha de formalitzar per escrit en el model oficial (codi 540)** i hi han de figurar els elements propis del contracte a temps parcial, especialment la durada màxima prevista, i la jornada que feia abans i la que resulti com a conseqüència de la reducció de la jornada de treball (articles 215 del TRLGSS, 12 del TRET i disposició addicional primera del RD 1131/2002).

#### 4.4.2. CONTRACTE DE RELLEU

En cas que la reducció de la **jornada del jubilat parcial sigui d'entre el 25 % i el 50 %**, el contracte de relleu es pot subscriure mitjançant la modalitat de contracte de treball temporal, a temps parcial (codi 541) o a temps complet (codi 441), amb un treballador que ja presti serveis a l'Administració pública amb un contracte de duració determinada modificant aquest contracte a un contracte de relleu, o amb un treballador de nou accés que hagi superat el corresponent procés selectiu *ad hoc* o borsa de treball.

**En cas que la reducció de jornada del jubilat parcial sigui d'entre el 51 % i el 75 %**, el treballador rellevista ha de tenir un contracte a jornada completa com a personal laboral fix amb la superació prèvia del corresponent procés de selecció per a ocupar una plaça vacant a la plantilla inclosa en l'oferta pública d'ocupació o instrument similar (art. 70 del TREBEP).

**En tot cas, el contracte de relleu s'ha de formalitzar per escrit en el model oficial**, i hi ha de constar el nom, l'edat i les circumstàncies professionals del treballador substituït i les característiques del

lloc de treball que hagi de desenvolupar el treballador rellevista (art. 12.6.c del TRET i disposició addicional primera del RD 1131/2002).

Així mateix, en les bases de la convocatòria del procediment de selecció i **en els contractes que s'hagin de formalitzar amb el treballador rellevista s'hi han de fer constar els requisits que ha de complir el treballador rellevista i respectar els elements del contracte regulats als articles 12.6 i 7 del TRET**, d'acord amb el que preveu la normativa laboral i la funció pública d'aplicació, amb el compliment de la normativa interna o dels instruments de planificació i gestió que hagi pogut aprovar cada administració.

#### 4.4.2.1. MODALITATS DE CONTRACTE DE RELLEU I REQUISITS

D'acord amb el que preveu l'article 12.7 del TRET, a continuació s'analitzen les diferents **modalitats contractuals per tal de formalitzar el contracte laboral de relleu, i els requisits exigits en cada cas.**

##### **i. Contracte laboral temporal**

###### **a) Treballador temporal de nou accés**

Tant per a configurar el procés de selecció del treballador rellevista (cal incloure els requisits a les bases de la convocatòria) com per a formalitzar el **contracte de relleu amb un treballador temporal de nou accés**, cal tenir en compte els punts següents:

- **CATEGORIA PROFESSIONAL DE TREBALLADOR RELLEVISTA:** La categoria professional del treballador que s'ha de seleccionar pot ser diferent a la del treballador que accedeix a la jubilació parcial, i, per tant, **no s'exigeix una identitat funcional ni de categoria professional entre els dos treballadors.**



- Només és imprescindible **la correspondència entre les bases de cotització de tots dos, de manera que la corresponent al treballador rellevista no pot ser inferior al 65 % de la mitjana de les bases de cotització corresponents als 6 últims mesos** del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.
- **DURADA DEL CONTRACTE DE RELLEU:** La durada mínima del contracte ha de ser **igual al temps que falti el treballador substituït per a arribar a l'edat de jubilació ordinària.**
- **JORNADA DE TREBALL DEL TREBALLADOR RELLEVIS-TA:** La jornada del contracte pot ser completa o a temps parcial i l'horari de treball pot completar el del treballador substituït o simultaniejar-s'hi; es pot establir el que es consideri oportú segons les necessitats de l'ajuntament.
- **SITUACIÓ DE DEMANDANT D'OCUPACIÓ:** Entre els requisits dels aspirants que s'han d'incloure a les bases de la convocatòria del procés selectiu, s'hi ha de fer constar necessàriament el fet **d'acreditar documentalment la situació de desocupació —no és necessari que s'estigui percebant prestació o subsidi d'atur—** en el moment en què es cridi l'aspirant seleccionat per a formalitzar el contracte laboral.

**b) Treballador temporal que ja presta serveis a l'ajuntament**

La normativa vigent també permet subscriure el **contracte de relleu amb un treballador que ja estigui prestant els seus serveis a l'ajuntament, amb un contracte laboral temporal.**

Els requisits que ha de reunir el contracte de relleu en aquest cas **són els mateixos** que s'han exposat a l'apartat anterior, **llevat del requisit d'acreditar la situació de desocupació**.

## **ii. Contracte de personal laboral indefinit (laboral fix)**

L'ajuntament també pot formalitzar el contracte de relleu **amb la tramitació prèvia d'un procés de selecció per a cobrir una plaça de personal laboral fix**, d'acord amb la normativa vigent.

Els requisits que ha de reunir el contracte de relleu en aquest supòsit són els mateixos que els que s'han exposat a l'apartat a) *Treballador temporal de nou accés*, excepte els requisits següents:

- **ACCÉS PERSONAL LABORAL FIX:** La **plaça a la qual ha d'accedir el treballador rellevista mitjançant convocatòria pública ha d'estar necessàriament inclosa en una oferta pública d'ocupació**, d'acord amb l'article 70 del TREBEP.
- **DURADA:** La durada ha de mantenir-se **obligatòriament fins a la data resultant de sumar dos anys a l'edat ordinària de jubilació del treballador jubilat parcial**.
- **JORNADA DEL TREBALLADOR RELLEVISTA:** La jornada ha de ser **necessàriament a temps complet**, per tal que el jubilat parcial pugui reduir la jornada fins al 75 %.

---

## 5. Planificació de recursos humans: la jubilació parcial anticipada

---

La jubilació parcial del personal laboral d'un ajuntament requereix una bona **planificació dels recursos humans**. A aquest efecte, es recomana dur a terme les actuacions següents:

- **Analitza els instruments bàsics d'ordenació de la gestió de recursos humans:** plantilla, relació de llocs de treball, oferta pública d'ocupació per tal d'ajustar-la si és possible a les necessitats de recursos humans i les previsible demandes de jubilació.
- **Identificar el personal que compleix els requisits per a accedir a la jubilació parcial anticipada** i posar en coneixement la seva predisposició per a accedir a aquesta modalitat de jubilació.
- **Analitza les necessitats dels llocs de treball que poden ocupar els treballadors rellevistes** i les funcions que cal desenvolupar-hi.
- **Identificar les places vacants de la plantilla incloses en l'oferta pública d'ocupació o incloure'n** en compliment dels requisits per a poder-se vincular a futurs contractes de relleu com a personal laboral fix i preveure la convocatòria dels procediments de selecció amb l'antelació suficient perquè pugui concórrer el requisit de simultaneïtat.

- **Identificar el personal laboral temporal amb contracte de duració determinada** que pot ocupar el lloc de treballador rellevista en previsions de jubilació parcial novant el contracte temporal a contracte de relleu.
- **Convocar els processos selectius** per a cobrir les places vacants que ha d'ocupar el treballador rellevista com a personal laboral fix, d'acord amb l'oferta pública d'ocupació o la convocatòria de procediment *ad hoc* / borsa de treball per cobrir els llocs de treball que ha d'ocupar el treballador rellevista amb contracte laboral temporal.
- Per últim, segons les característiques de cada organització, es podria valorar l'oportunitat d'aprovar un **pla integral de jubilació parcial i jubilació anticipada** per bé que cal tenir en compte el següent:
  - Acords i convenis col·lectius que aborden la promoció de la jubilació parcial: **L'article 12.7.e del TRET disposa que per mitjà de la negociació col·lectiva es poden establir mesures per a impulsar la formalització de contractes de relleu**, però es recomana valorar les conseqüències d'adoptar aquest tipus d'acord per a fomentar o incentivar la jubilació parcial dels treballadors, ja que, **d'acord amb la jurisprudència, la facultat regulada a la normativa pot convertir-se en l'obligació de garantir aquest dret als treballadors que reuneixin els requisits exigits legalment**.
  - Tal com ja s'ha comentat anteriorment, es recomana establir els criteris generals dels aspectes relacionats amb aquesta modalitat de jubilació per a facilitar-ne la gestió: terminis per a presentar la sol·licitud; criteris de valoració; criteris de jornada reduïda; acumulació de la jornada; elements retributius complementaris; criteris de tramitació del treballador rellevista, etc.

---

## 6. Les tretze preguntes més freqüents de la jubilació parcial

---

### 1. És possible que el jubilat parcial demani reduir la jornada fins a un 75 %?

**Sí.** En aquest supòsit és imprescindible formalitzar de forma simultània un contracte de relleu de durada indefinida — i en el cas de l'ajuntament ha de coincidir amb l'accés de personal laboral fix — amb un treballador que estigui en situació de desocupació en el moment de contractar-lo i, consegüentment, accedeixi a l'Administració com a personal laboral fix d'una plaça de la plantilla prèvia superació d'un procés de selecció convocat en execució de l'oferta pública d'ocupació. La data d'inici del contracte del treballador rellevista ha de ser la mateixa que la data del nou contracte del jubilat parcial. **Els dos contractes han de coincidir amb la data d'efectes de la jubilació parcial fixada a la resolució de l'INSS.**

### 2. El personal funcionari pot accedir a la jubilació parcial?

**No.** D'acord amb l'actual redacció de l'article 67 del TREBEP i tenint en compte que està pendent de tramitació l'estudi previst a la disposició addicional cinquena del TREBEP, **el personal funcionari no pot accedir a la jubilació parcial.**

### 3. Quines funcions pot dur a terme el treballador rellevista?

Totes les funcions que no estiguin reservades al personal funcionari d'acord amb la normativa vigent. **Actualment no s'exigeix**

**que el treballador rellevista i el jubilat parcial exerceixin les mateixes funcions** i, per tant, poden ocupar llocs de treball diferents i també estar classificats en grups diferents, i **únicament** s'exigeix una correspondència entre les bases de cotització dels dos treballadors.

#### **4. Els treballadors declarats judicialment com a indefinits no fixos poden accedir a la jubilació parcial?**

**Sí.** D'acord amb el principi de no discriminació entre treballadors temporals i fixos establert a l'article 15.6 del TRET, poden accedir a la jubilació parcial els indefinits no fixos i tots els treballadors amb contractes temporals i de duració determinada que reuneixin els requisits legalment establerts.

#### **5. És possible compactar la jornada de treball reduïda del jubilat parcial en una sola anualitat?**

**Sí.** Amb l'acord previ entre el treballador i l'ajuntament i sempre que durant tot el període entre la jubilació parcial i la jubilació ordinària el treballador continuï percebant la retribució corresponent a la jornada reduïda, se'l mantingui d'alta a la Seguretat Social i s'ingressin les cotitzacions corresponents.

#### **6. El treballador rellevista temporal té dret a cobrar una indemnització quan s'extingeix el seu contracte?**

**Sí.** La que estableix l'article 49.1.c del TRET: **12 dies de salari per any treballat** (Sentència del Tribunal Suprem núm. 55372019, de 9 de juliol de 2019).

#### **7. Què succeeix si s'extingeix el contracte de treball del jubilat parcial amb anterioritat a la data prevista (defunció, incapacitat permanent, etc.)?**

El contracte de treball del jubilat parcial s'extingeix per les causes previstes a l'article 49.1 del TRET, però aquesta extinció **no té cap incidència en la vigència del contracte de relleu** que s'ha de mantenir durant el temps mínim regulat a l'article 12.6 del TRET i d'acord amb els termes fixats al contracte de relleu.

En cas que el contracte de relleu s'extingís únicament com a conseqüència de la finalització del contracte del jubilat parcial, aquesta extinció es pot declarar judicialment com un acomiadament improcedent, d'acord amb la interpretació del Tribunal Suprem en diverses sentències.

### **8. Quina ha de ser la base de cotització del treballador rellevista quan el contracte de relleu és a temps parcial?**

Actualment, tant la TGSS com l'INSS exigeixen que la base de cotització del treballador rellevista es mantingui com a mínim en **l'import corresponent al 65 % de la base de cotització del jubilat parcial**, independentment de la jornada de treball efectivament feta pel treballador rellevista.

### **9. Es pot modificar la jornada del treballador rellevista?**

**Sí, amb caràcter temporal (per atendre alguna necessitat puntual) o definitiu es pot modificar la jornada de treball del rellevista sempre que aquesta sigui com a mínim igual al percentatge de reducció de jornada acordat pel jubilat parcial.** S'ha de tenir en compte que qualsevol modificació de jornada té caràcter voluntari per al treballador rellevista i no es pot imposar de forma unilateral ni mitjançant una modificació substancial de les condicions de treball, d'acord amb el que disposa l'art. 12.4.e del TRET. En el cas que la modificació de jornada s'acordi de forma temporal, s'haurà de justificar quina és la causa que fonamenta la temporalitat i determinar de forma clara el moment en què finalit-

zarà la modificació acordada i el treballador tornarà a realitzar la jornada que tenia inicialment.

#### **10. Fins quan és obligatori mantenir la vigència del contracte del treballador rellevista?**

Si el contracte és **temporal: fins al moment en què el jubilat parcial assoleixi l'edat de jubilació ordinària establerta** a la Llei general de la Seguretat Social (actualment, article 205.1.a i disposició transitòria setena del TRLGSS).

Si el contracte és **laboral fix: fins a assolir una durada igual al resultat de sumar dos anys al moment en què el jubilat parcial assoleixi l'edat de jubilació ordinària** establerta a la Llei general de la Seguretat Social (actualment, article 205.1.a i disposició transitòria setena del TRLGSS).

#### **11. Què succeeix si el contracte de relleu no reuneix els requisits exigits a la normativa vigent?**

**L'INSS denegarà la sol·licitud de jubilació parcial** en no reunir-se els requisits exigits legalment i això comporta el cessament del treballador rellevista i la possibilitat que es condemni l'Administració com a responsable civil dels danys i perjudicis ocasionats tant al jubilat parcial com al treballador rellevista.

#### **12. Què succeeix si el treballador rellevista cessa amb anterioritat a la data de finalització prevista al contracte de relleu?**

**D'acord amb la Disposició addicional segona del RD 1131/2002, s'haurà de substituir per un altre treballador rellevista**, ja sigui de nou accés o amb un contracte de treball temporal vigent a l'ajuntament, amb els mateixos requisits i exigèn-



cies que els exposats a l'apartat 4.4 d'aquesta guia. El termini per subscriure el nou contracte de relleu serà de **quinze dies naturals** a comptar des del cessament del rellevista inicial i s'haurà de comunicar a l'INSS. La jornada del nou treballador rellevista haurà de ser, com a mínim, igual a la que realitzava el treballador rellevista substituït en el moment del cessament.

**13. Què succeeix si no es manté el contracte de relleu durant el temps mínim exigít o no es substitueix el treballador rellevista quan ho exigeix la normativa?**

En el cas d'incompliment per part de l'Administració pública dels elements i les condicions legalment establerts pel contracte de relleu a l'article 12 del TRET, l'Administració, en qualitat d'entitat ocupadora, podria ser considerada responsable i **hauria d'abonar a l'INSS l'import de la prestació de jubilació parcial meritada des de la data de cessament del treballador rellevista fins a la data en què el jubilat parcial accedeixi a la jubilació ordinària o anticipada** (disposició addicional segona, punt 4, del RD 1131/2002).

**14. Un funcionari interí pot subscriure un contracte de relleu?**

**Actualment l'INSS no considera com a treballador rellevista vàlid un funcionari interí que cessa voluntàriament**, en la mateixa Administració pública o en una altra, per tal de subscriure un contracte de relleu encara que reuneixi els requisits de trobar-se en situació de desocupació.

---

## 7. Supòsits pràctics de la jubilació parcial anticipada

---

A continuació es presenten **tres supòsits pràctics de jubilació parcial anticipada** posant èmfasi en la despesa addicional de cotització a càrrec de l'ajuntament.

**Supòsit 1: oficial de brigada demana la jubilació parcial anticipada i reducció de la jornada de treball al 25 %. L'ajuntament analitza les necessitats de personal i de planificació de personal següents:**

- Possibilitat d'externalització de serveis en funcions de manteniment i especialment part de les tasques de brigada que dur a terme l'empleat.
- Previsió d'amortitzar la plaça i el lloc de treball d'oficial de brigada amb la jubilació definitiva.
- Increment de necessitats en personal administratiu per a completar la posada en marxa de l'administració electrònica.
- Previsió que el treballador rellevista passi a ocupar una plaça d'auxiliar administratiu a la qual accedirà a través de l'execució de l'Oferta Pública d'Ocupació.

D'acord amb el quadre de càlculs que hi ha a continuació, la jubilació parcial, a l'any 2021 **no comporta cap sobrecost addicional per a l'ajuntament.**

**Cas 1. Supòsit habitual de jubilació parcial (treballa 25 %) + rellevista al 100 %, contracte indefinit, lloc i funcions diferents**

Nòmina empleat abans jubilació parcial		En situació de jubilació parcial treballa un: 25 %		Rellevista, amb contracte vinculat treballa un: 100 %	
<b>Oficial de Brigada:</b>		<b>Oficial de Brigada:</b>		<b>Auxiliar administratiu</b>	
Sou base	1.800	Sou base	450	Sou base	1.500
Complement de lloc	700	Complement de lloc	175	Complement de lloc	400
Triennis (10 grupc C1)	289	Triennis (10 grupc C1)	71	Triennis	0
Complement personal	264	Complement personal	66	Complement personal	0
Productivitat	340	Productivitat	85	Productivitat	0
<b>Brut mensual:</b>	<b>3.393</b>	<b>Brut mensual:</b>	<b>848</b>	<b>Brut mensual:</b>	<b>1.900</b>
Percep dues pagues de :	3.013	Percep dues pagues de:	753	Percep dues pagues de:	1.900
Base de cotització ordinària	3.895	Bases de cotització ordinària	974	Bases de cotització ordinària	2.217
Any en que vol accedir a jubilació parcial:	2021	Base que cal aplica per a 2021: 90 % de 3.895	3.505	Base mínima que cal aplicar: 65 % de 3.895	2.532
		sobre cost mensual base	2.532	sobre cost mensual base	315
		<b>sobre cost cotització anual:</b>	<b>11.119</b>	<b>sobre cost cotització anual:</b>	<b>1.192</b>
TOTAL SALARIS:	46.736	TOTAL SALARIS:	11.684	TOTAL SALARIS:	26.600
Total cotització 36,60 %	17.105	Total cotització 36,60 %	15.395	Total cotització 36,60 %	9.584
Cost total:	63.842	Cost total:	27.079	Cost total:	36.184

Nota(1): hauria de ser el valor mitjà de les 6 bases anteriors a la jubilació parcial.

**RESUM:**

**SUMA COSTOS JUBILAT PARCIAL + RELLEVISTA:**

Salaris:	38.284
Cotització	24.979
<b>COSTOS:</b>	<b>63.263</b>

**Estalvi: 578**

(l'any 2022, ja tindrem sobrecost, atès que la cotització de jubilat parcial serà del 95%)

Nota: En conjunt hi ha un estalvi molt petit, de **1,01 %**

Motivat per la menor retribució del rellevista i per la menor cotització patronal derivad del fet que cotitza per CNAE de cost inferior a ocupació d.

Pot ser una bona solució si es pretén externalitzar les funcions de l'oficial de la Brigada (per amortitzar a futur) i es necessita incrementar dotació en auxiliars administratius, alhora que s'aconsegueix rejuvenir la plantilla

**Supòsit 2: oficial de brigada que demana la jubilació parcial anticipada i treballar un 25 % de la jornada. Els requisits són els mateixos que en el cas anterior.**

En aquest cas, però, **l'ajuntament considera important poder fer un relleu generacional amb un altre oficial de brigada** i fer coexistir tots dos empleats, **el treballador rellevista en el 100 % de la jornada**, per a possibilitar el traspàs del coneixement i de l'expertesa acumulada.

L'ajuntament disposa d'una plaça vacant laboral d'oficial de brigada, i està pendent d'executar l'OPO per la qual el treballador rellevista accediria a aquesta plaça en execució de l'OPO per tal que es pugui subscriure el contracte indefinit i, consegüentment, l'accés de personal laboral fix.

D'acord amb el quadre de càlculs que hi ha a continuació, la jubilació parcial comporta **un sobrecost moderat de 9.356 euros anuals**, que cal ponderar en la valoració que es faci en la planificació de recursos humans de cada ajuntament:

**Cas 2. Supòsit habitual de jubilació parcial (treballa 25 %) + rellevista al 100 %, contracte indefinit, lloc i funcions similars**

Nòmina empleat abans jubilació parcial		En situació de jubilació parcial treballa un:	25 %	Rellevista, amb contracte vinculat treballa un:	100 %
<b>Oficial de Brigada:</b>		<b>Oficial de Brigada:</b>		<b>Oficial de Brigada:</b>	
Sou base	1.800	Sou base	450	Sou base	1.500
Complement de lloc	700	Complement de lloc	175	Complement de lloc	700
Triennis (10 grupc C1)	289	Triennis (10 grupc C1)	71	Triennis	0
Complement personal	264	Complement personal	66	Complement personal	0
Productivitat	340	Productivitat	85	Productivitat	0
<b>Brut mensual:</b>	<b>3.393</b>	<b>Brut mensual:</b>	<b>848</b>	<b>Brut mensual:</b>	<b>2.500</b>
Percep dues pagues de :	3.013	Percep dues pagues de:	753	Percep dues pagues de:	2.500
Base de cotització ordinària	3.895	Bases de cotització ordinària	974	Bases de cotització ordinària	2.917
Any en que vol accedir a jubilació parcial:	2021	Base que cal aplica per a 2021: 90 % de 3.895	3.505	Base mínima que cal aplicar: 65 % de 3.895	2.532
		sobre cost mensual base	2.532	sobre cost mensual base	0
		<b>sobre cost cotització anual:</b>	<b>11.119</b>	<b>sobre cost cotització anual:</b>	<b>0</b>
TOTAL SALARIS:	46.736	TOTAL SALARIS:	11.684	TOTAL SALARIS:	35.000
Total cotització 36,60 %	17.105	Total cotització 36,60 %	15.395	Total cotització 36,60 %	11.119
Cost total:	63.842	Cost total:	27.079	Cost total:	46.119

Nota(1): hauria de ser el valor mitjà de les 6 bases anteriors a la jubilació parcial.

**RESUM:**

**SUMA COSTOS JUBILAT PARCIAL + RELLEVISTA:**

Salaris:	46.684
Cotització	26.513
<b>COSTOS:</b>	<b>73.197</b>
<b>Sobre cost:</b>	<b>9.356</b>

Nota: S'aconsegueix cobrir les funcions del lloc amb un sobre cost del : **14,65 %**

En 2022, el sobre cost serà del **16 %** , uns **10.211 euros**.

**Supòsit 3: oficial de brigada que demana la jubilació parcial anticipada i treballar el 50 % de la jornada.**

L'ajuntament considera també necessari poder fer un relleu generacional amb un altre oficial de brigada **i fer coexistir els dos treballadors al 50 % de la jornada.**

Això possibilita el traspàs del coneixement i de l'expertesa acumulada, alhora que permet incorporar noves tecnologies o procediments més innovadors per part del treballador rellevista.

A la pràctica, les combinacions més habituals són que el treballador rellevista ha de cobrir part de les funcions o càrrega de treball que deixa de fer el jubilat parcial, que pot tenir una jornada del 50 %, tot i que a vegades, quan els costos ho permeten, aquesta jornada pot arribar a ser superior (del 75 % i, fins i tot, jornada completa).

D'acord amb el quadre de simulació següent, la jubilació parcial comporta **un sobrecost lleu de 3.540 euros anuals**, al voltant del 5,5 % anual, que cal ponderar amb la planificació de recursos humans de cada ajuntament:

**Cas 3. Supòsit habitual de jubilació parcial (treballa 50 %) + rellevista al 50 %, contracte temporal, funcions similars.**

Nòmina empleat abans jubilació parcial		En situació de jubilació parcial treballa un: 50 %		Rellevista, amb contracte vinculat treballa un: 50 %	
<b>Oficial de Brigada:</b>		<b>Oficial de Brigada:</b>		<b>Oficial de Brigada:</b>	
Sou base	1.800	Sou base	900	Sou base	900
Complement de lloc	700	Complement de lloc	350	Complement de lloc	350
Triennis (10 grupc C1)	289	Triennis (10 grupc C1)	144	Triennis	0
Complement personal	264	Complement personal	132	Complement personal	0
Productivitat	340	Productivitat	170	Productivitat	0
<b>Brut mensual:</b>	<b>3.393</b>	<b>Brut mensual:</b>	<b>1.696</b>	<b>Brut mensual:</b>	<b>1.250</b>
Percep dues pagues de :	3.013	Percep dues pagues de:	1.507	Percep dues pagues de:	1.250
Base de cotització ordinària	3.895	Bases de cotització ordinària	1.947	Bases de cotització ordinària	1.458
Any en que vol accedir a jubilació parcial:	2021	Base que cal aplica per a 2021: 90 % de 3.895	3.505	Base mínima que cal aplicar: 65 % de 3.895	2.532
		sobre cost mensual base	1.558	sobre cost mensual base	1.073
		<b>sobre cost cotització anual:</b>	<b>6.842</b>	<b>sobre cost cotització anual:</b>	<b>0</b>
TOTAL SALARIS:	46.736	TOTAL SALARIS:	23.368	TOTAL SALARIS:	17.500
Total cotització 36,60 %	17.105	Total cotització 36,60 %	15.395	Total cotització 36,60 %	11.119
Cost total:	63.842	Cost total:	38.763	Cost total:	28.619

Nota(1): hauria de ser el valor mitjà de les 6 bases anteriors a la jubilació parcial.

**RESUM:**

**SUMA COSTOS JUBILAT PARCIAL**

**+ RELLEVISTA:**

Salaris:	40.868
Cotització	26.513
<b>COSTOS:</b>	<b>67.382</b>
<b>Sobre cost:</b>	<b>3.540</b>

Nota: S'aconsegueix cobrir les funcions del lloc amb un sobre cost del : **5,54 %**

L'any 2022 el sobre cost serà casi del **7 %**, **4.395 euros**.

S'aconsegueix el relleu generacional i transferència del coneixement.

---

## 8. Simulador de càlculs de la jubilació parcial

---

Finalment, incorporem un **simulador de càlculs**, en format Excel, que permet ajustar els paràmetres i les variables als supòsits que cada ajuntament necessiti comprovar.

Només cal emplenar els camps en color groc relatius a:

- **Jubilat parcial:** les retribucions que percep; ocupació; el percentatge de jornada que vol treballar en passar a jubilació parcial i en quin any es produirà la jubilació parcial.
- **Treballador rellevista:** el percentatge de jornada que treballarà, l'ocupació i les retribucions que percebrà.

Els resultats obtinguts es mostren en un format molt similar al dels tres supòsits que acabem d'analitzar en l'apartat anterior.

**SIMULADOR**



**Cas 3. Supòsit habitual de jubilació parcial (treballa 50%) + rellevista al 50 %, contracte temporal, funcions similars.**

	<b>CONTRACTE JUBILAT PARCIAL (Codi 540)</b>		<b>CONTRACTE DE RELLEU (Codi 441/541)</b>	
	Contracte relleu temporal	Contracte relleu fix	Temporal	Fix
<b>Categoria del treballador</b>	La mateixa que tenia amb anterioritat a accedir a la jornada parcial		No ha de ser la mateixa que la del treballador jubilat parcial	
<b>Base de cotització mínima</b>	100 % base anterior a jornada parcial (% gradual, disposició transitòria desena del TRLGSS)		65 % de mitjana de les bases de cotització del jubilat parcial els últims 6 mesos	
<b>Jornada</b>	Reducció entre 25 % - 50 %	Reducció entre 25 % - 75 %	Temps complet o temps parcial (com a mínim cobrir el temps de la reducció de jornada del jubilat parcial)	
<b>Durada mínima</b>	<p>Diferents opcions excloents entre si:</p> <p>1º Edat de jubilació forçosa si està regulada al conveni col·lectiu d'aplicació.</p> <p>2º La pactada i establerta al contracte de treball de jubilació parcial.</p> <p>3º Accés a jubilació ordinària del jubilat parcial.</p>		Temps que li falti al jubilat parcial per a assolir l'edat de jubilació ordinària	Resultat de sumar 2 anys al temps que li falti al jubilat parcial per a assolir l'edat de jubilació ordinària
<b>Procés de selecció treballador nou accés</b>	Sense procés de selecció. Acordar modificacions dels contractes de treball del jubilat parcial i del treballador temporal que farà de treballador rellevista.		Borsa de treball o procés <i>ad hoc</i>	Procés de selecció de l'accés a la plaça vacant a la plantilla inclosa prèviament a l'OPO (igualtat, mèrit i capacitat)
<b>Acreditar situació desocupació</b>	No		Sí	Sí



**Diputació  
Barcelona**

Àrea d'Innovació, Govern  
Locals i Cohesió Territorial

**Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**

C/ Comte d'Urgell, 187

Edifici 14, 2<sup>a</sup> planta

08036 - Barcelona

Tel. 934 049 400

Fax 934 022 050

[www.diba.cat](http://www.diba.cat)