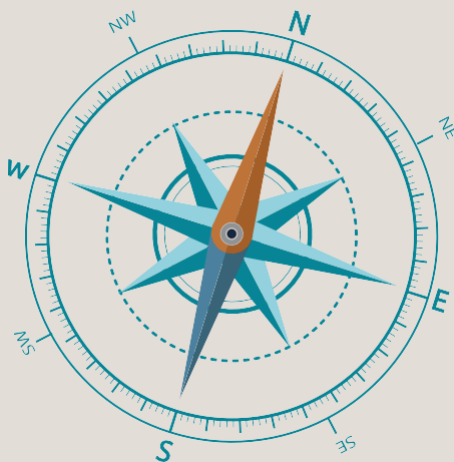


3

INNOVACIÓ I GESTIÓ
ESTRATÈGICA DELS RECURSOS
HUMANS PER ALS GOVERNS LOCALS

GUIA PRÀCTICA: LA JUBILACIÓ PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL DELS AJUNTAMENTS



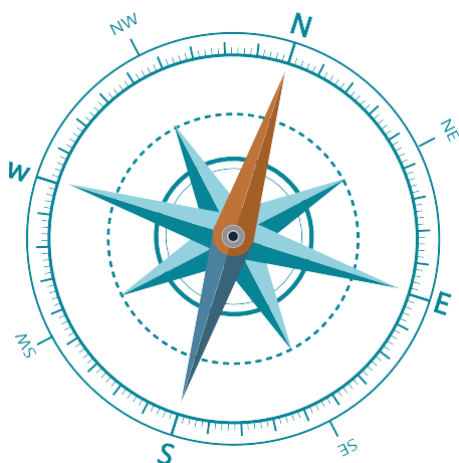
ACTUALITZACIÓ SETEMBRE DE 2026



**Diputació
Barcelona**

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

GUIA PRÀCTICA: LA JUBILACIÓ PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL DELS AJUNTAMENTS



ACTUALITZACIÓ SETEMBRE DE 2026



**Diputació
Barcelona**

Direcció:

Nico Pérez Sánchez, gerent de Serveis d'Assistència al Govern Local,
Àrea de Bon Govern, Assistència Local i Cohesió Territorial

Coordinació de contingut:

Meritxell Vidal i Bisbal, cap del Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

Autoria:

M. Àngels Vallejo Picher, lletrada assessora del Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

M. Concepción Anton Francos, lletrada coordinadora del Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

Josep Maria Blanes Galmes, cap de l'Oficina d'Assistència a l'Administració dels Recursos Humans per als Govers Locals

Míriam Rodríguez Gálvez, lletrada del Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

Marta Puig Palomar, tècnica assessora de la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

Col·laboració:

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local:

- Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)
- Oficina d'Assistència a l'Administració dels Recursos Humans per als Govers Locals

Agraïments:

Rafael Laraña Cobo, director provincial de Barcelona de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

3ª edició
Setembre de 2026



ÍNDEX

Introducció	5
1. Dret a la jubilació parcial	7
2. Modalitats d'accés a la jubilació parcial: diferida i anticipada	9
3. Requisits de la jubilació parcial anticipada	12
4. Procediment per tramitar la jubilació parcial anticipada	15
4.1. Precàlcul de la prestació de jubilació parcial	15
4.2. Valoració de la concurrència dels requisits i de les condicions de la novació laboral del jubilat parcial	15
4.3. Aprovació per decret de la jubilació parcial i la contractació simultània de treballador rellevista	16
4.4. Contractes de treball que cal formalitzar	18
5. Planificació de recursos humans: la jubilació parcial	21
6. Les 10 preguntes més freqüents sobre la jubilació parcial anticipada	24
7. Dos casos pràctics de jubilació parcial anticipada	30
8. Simulador de càlcul de la jubilació parcial	32

Introducció

La Diputació de Barcelona va elaborar els anys 2020-2021 una **Guia pràctica sobre la jubilació parcial del personal laboral al servei dels ajuntaments** per donar resposta a les dificultats jurídiques i de gestió que aquesta figura plantejava en l'àmbit local.

La present guia té per objecte establir criteris i orientacions per facilitar la planificació, l'ordenació i la gestió de la jubilació parcial del personal laboral al servei de les administracions públiques. Es configura com un instrument de referència de caràcter dinàmic, susceptible de revisió i actualització permanent per incorporar les modificacions normatives, els criteris interpretatius i les orientacions doctrinals o jurisprudencials que puguin incidir en aquesta matèria.

En aquest sentit, una primera actualització va resultar necessària arran de l'aprovació del [Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre](#), que va introduir modificacions rellevants en el règim jurídic de la jubilació parcial. Posteriorment, diversos pronunciaments i criteris interpretatius han contribuït a concretar l'aplicació pràctica d'aquesta figura en l'àmbit de les administracions públiques, amb la finalitat de garantir-ne la compatibilitat amb les particularitats pròpies de l'ocupació pública, especialment pel que fa a l'accés als llocs de treball, als requisits exigibles per a la jubilació parcial i al règim de contractació de la persona rellevista.

La present actualització respon a l'aprovació del [Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny](#), que estableix un règim específic per fer efectiva la jubilació parcial anticipada del personal laboral de les administracions públiques. Aquesta regulació té com a objectiu compatibilitzar els requisits propis de la jubilació parcial amb el respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat que regeixen l'accés a l'ocupació

pública, tot incorporant instruments que afavoreixen la planificació i la gestió dels processos de relleu generacional.

Així mateix, la norma preveu mecanismes específics per garantir la viabilitat d'aquesta modalitat de jubilació en l'àmbit públic. En particular, contempla, amb caràcter excepcional, la **possibilitat de formalitzar contractes de relleu de naturalesa temporal quan no sigui possible la cobertura del lloc mitjançant personal laboral indefinit fix**. Addicionalment, i amb caràcter transitori **fins a l'1 d'abril de 2027, habilita la vinculació de la jubilació parcial a contractes laborals indefinits fixos a temps complet formalitzats a partir de l'1 d'abril de 2024**, sempre que aquests derivin d'una oferta pública d'ocupació ordinària o d'un instrument equivalent de provisió o selecció de personal.

En tot cas, aquesta nova regulació referma l'obligació de les administracions públiques d'optimitzar la planificació dels seus recursos humans mitjançant l'elaboració i l'aprovació dels instruments d'ordenació, així com dels procediments de selecció i de contractació laboral, amb l'objectiu de garantir tant l'efectivitat del dret a la jubilació parcial com el respecte als principis que regeixen l'accés a l'ocupació pública.

La guia actualitzada s'estructura:

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 tramitar la jubilació parcial anticipada
5. Planificació de recursos humans: la jubilació parcial
6. Les 10 preguntes més freqüents sobre la jubilació parcial anticipada
7. Dos casos pràctics de jubilació parcial anticipada
8. Simulador de càlcul de la jubilació parcial

1. Dret a la jubilació parcial

L'article 215 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, modificat pel Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social —a partir d'ara, el TRLGSS—, regula l'accés a la jubilació parcial dels treballadors i treballadores que compleixin els requisits previstos legalment.

L'accés a la jubilació parcial continua configurant-se legalment com una facultat o possibilitat prevista per l'ordenament jurídic, però no com un dret incondicionat de la persona treballadora ni com una obligació exigible a l'entitat ocupadora. L'article 12.4.e del **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels Treballadors** —d'ara endavant, el TRET— preveu expressament que no es pot imposar la conversió d'un contracte a temps complet a un contracte a temps parcial.

Cal assenyalar, igualment, que cap norma jurídica imposa a les entitats ocupadores l'obligació de fomentar o garantir l'accés a la jubilació parcial del personal laboral. Aquesta possibilitat resta, en gran mesura, vinculada a l'autonomia de la voluntat de les parts i a la negociació col·lectiva tal com propugna l'article 12.8 del TRET. Tanmateix, la regulació introduïda pel Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre, i, sobretot, pel Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, n'ha reforçat notablement la transcendència pràctica i jurídica, com es veurà a continuació.

QUINS EMPLEATS PÚBLICS PODEN ACCEDIR A LA JUBILACIÓ PARCIAL?



SÍ

INCLOSOS:

- Personal laboral fix



NO

EXCLOSOS:

- Funcionaris de carrera
- Funcionaris interins
- Personal laboral temporal

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

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

MODALITATS DE JUBILACIÓ PARCIAL Art. 215 TRLGSS

Diferida

Edat: La que estableix l'article 205.1.a del TRLGSS i la DT setena.

Reducció de jornada:
Entre el **25 i el 75 %**.

Contracte de relleu:
No és obligatori.

Anticipada

Edat: Inferior en tres anys, màxim, a la que estableix l'article 205.1.a del TRLGSS i la DT setena.

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

Reducció de jornada: Entre el **25 i el 75 % en cas d'avançar l'edat de jubilació** menys de 2 anys, i **entre el 20 i el 33 %, durant el 1r any, en cas d'avançar-la en més de 2 anys**.

Contracte de relleu: **Obligatori** en la modalitat d'indefinit i a temps complet **llevat els supòsits temporals excepcionals que ha previst el Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny**

Període de cotització: **Acreditar 33 anys de cotització a la data de causar la jubilació parcial** (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 fix que hagi arribat a l'edat a què es refereix l'article 205.1.a del TRLGSS i la DT setena i compleixi els requisits per 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 %, que, a partir de l'1 d'abril de 2025, s'amplia a un màxim del 75 %, sense obligació de subscriure simultàniament un contracte de relleu.**

En aquesta modalitat de jubilació parcial, al treballador que es jubila parcialment només se li demana el **període mínim de cotització de quinze anys**, dels quals **dos han d'estar inclosos dins dels quinze anys anteriors al fet causant**.

El contracte de relleu, en cas que s'acordi, pot ser a temps parcial; com a mínim, ha de cobrir la jornada vacant del jubilat parcial i es pot concertar per una durada determinada, que ha de coincidir amb la durada de la jubilació parcial, amb un mínim d'un any, o tenir una durada indefinida.

Aquest contracte de relleu es fa amb una persona que, un cop hagi superat el procés selectiu d'accés a l'ocupació pública pertinent segons la modalitat de contracte laboral que es pretengui concertar, tingui la condició de treballador o treballadora en situació de desocupació¹ o bé tingui concertat amb la mateixa administració un contracte de treball d'una durada determinada.

La compatibilitat efectiva entre el treball i la pensió permet acumular el temps de treball en períodes de dies a la setmana, setmanes del mes, mesos a l'any o altres períodes de temps, de conformitat amb el que s'acordi individualment o mitjançant la negociació col·lectiva.

¹ No es trobi d'alta en cap règim de la seguretat social.

La nova regulació introduïda pel Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre, millora les condicions derivades de la jubilació diferida respecte de **l'incentiu per demora de l'edat de jubilació**, ja que, a partir del segon any de jubilació diferida, aquest incentiu s'incrementa addicionalment en un 2 % per semestre, aplicable tant quan s'opti pel complement a tant alçat com pel sistema mixt, sempre que hi hagi un endarreriment mínim d'un any en la jubilació total.

- b) **Jubilació parcial anticipada:** prevista a l'article 215.2 del TRLGSS. Hi pot accedir el **personal laboral fix a temps complet** que compleixi els requisits que estableix aquest article, i que relacionem tot seguit al punt 3, amb la rellevància que, a partir de l'1 d'abril de 2025, **s'exigeix que amb caràcter simultani se subscrigui un contracte de relleu en la modalitat d'indefinit fix i a temps complet** que hagi estat prèviament formalitzat com a resultat de convocatòries derivades de l'instrument de planificació que inclogui de manera expressa la cobertura de jubilacions parcials.

El Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, ha previst, específicament per a les administracions públiques, que, només si no es pot formalitzar simultàniament el contracte de relleu indefinit fix i a jornada completa, **es permet, com a mesura gradual i flexible, contractar temporalment una persona rellevista fins que es resolgui el procés selectiu per cobrir definitivament la plaça**. Aquest contracte s'ha de formalitzar simultàniament a la jubilació parcial i **finalitza amb la incorporació del rellevista fix o, com a màxim, dos anys després de l'extinció de la jubilació parcial vinculada**.

De manera transitòria, el Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, també ha previst que, **fins a l'1 d'abril de 2027**, el reconeixement de la jubilació parcial **es pugui vincular a un contracte de personal laboral fix a temps complet formalitzat a partir de l'1 d'abril de 2024**, sempre que aquest derivi de convocatòries vinculades a una oferta pública d'ocupació ordinària o a un instrument equivalent.

3. Requisits de la jubilació parcial anticipada

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

- a) **Edat del jubilat parcial:** a la data d'accés a la jubilació parcial, haver complert l'**edat inferior a tres anys, com a màxim, de l'edat a què es refereix l'article 205.1.a del TRLGSS segons la DT setena**. Per determinar l'edat ordinària de jubilació aplicable a una jubilació parcial anticipada, es computen no només les cotitzacions acreditades en la data d'inici de la jubilació parcial, sinó també les que el treballador generarà fins a la seva jubilació definitiva.
- 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 **sis anys immediatament anteriors** a la data de la jubilació parcial.
- c) **Reducció de jornada:** la reducció de la jornada de treball ha d'estar compresa entre un mínim d'un **25 %** i un màxim del **75 %** i, en el cas d'avançar-se en més de dos anys a l'edat a què es refereix l'article 205.1.a del TRLGSS, durant aquell primer any la reducció de la jornada només es pot fixar entre un **20 i 33 %**. 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 a la data d'accés a la jubilació parcial**, sense que es tinguin en compte les bonificacions o les anticipacions de l'edat de jubilació que puguin ser aplicables a l'interessat, ni la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries. A aquest efecte exclusiu, només s'ha de computar el període de prestació del servei militar obligatori, de la prestació social substitutòria o del servei social femení obligatori, amb el límit màxim d'un any sense que puguin ser períodes superposats a períodes de treball.

En el cas de **persones amb una discapacitat igual o superior al 33 %**, el període de cotització exigít és de 25 anys a la data d'accés a la jubilació parcial.

- e) **Obligatorietat de subscriure un contracte de relleu amb caràcter indefinit fix i a temps complet**: aquest contracte, que ha de ser en la modalitat d'indefinit fix i fruit d'haver superat un procés selectiu en què es garanteixin els principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública, s'haurà de mantenir almenys durant els dos anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial.

En el cas que el contracte de relleu s'extingeixi abans de la finalització del segon any posterior a l'accés pel jubilat parcial a la jubilació plena en qualsevol de les seves modalitats, **l'Administració està obligada a subscriure un nou contracte laboral en els mateixos termes del contracte extingit o, de no ser possible, podrà acudir a la contractació de personal laboral temporal per substituir el personal laboral contractat**. En cas d'incompliment, l'Administració és responsable del reintegrament de la pensió que hagi percebut el pensionista a temps parcial.

Només si no es pot formalitzar simultàniament el contracte de relleu indefinit fix i a jornada completa, es permet, com a mesura gradual i flexible, **contractar temporalment una persona rellevista fins que es resolgui el procés selectiu per cobrir definitivament la plaça**. Aquest contracte laboral temporal s'ha de formalitzar simultàniament a la jubilació parcial i finalitza amb la incorporació del rellevista indefinit fix o, com a màxim, dos anys després de l'extinció de la jubilació parcial vinculada.

Finalment, i **només fins a l'1 d'abril de 2027**, el reconeixement de la jubilació parcial es podrà vincular a un **contracte de personal laboral fix a temps complet formalitzat a partir de l'1 d'abril de 2024**, sempre que aquest derivi de convocatòries vinculades a una oferta pública d'ocupació ordinària o a un instrument equivalent.

- f) **Correspondència entre les bases de cotització:** hi ha d'haver una correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i les del jubilat parcial, de manera que la **base de cotització corresponent al treballador rellevista no pot ser inferior al 65 % de la mitjana de les bases de cotització corresponents als sis últims mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial**.
- g) **Cotització del jubilat parcial:** durant el temps de la jubilació parcial, tant l'empresa com el treballador jubilat parcial **han de cotitzar per la base de cotització que hauria correspost en cas de continuar treballant a jornada completa**.
- h) **Acreditació de l'existència de rellevista:** l'òrgan competent en matèria de personal on presti serveis el jubilat parcial emetrà un **certificat² en el qual s'identifiqui la persona que es jubila parcialment i la persona que tindrà la consideració de persona treballadora rellevista**.

²https://sede.seg-social.gob.es/wps/wcm/connect/sede/d42c2027-a398-403f-82bf-a60a5da36621/C-052_Castellano_14.pdf?MOD=AJPERES Certificat d'empresa per la jubilació parcial (C-052) INSS

4. Procediment per tramitar la jubilació parcial anticipada

4.1. PRECÀLCUL DE LA PRESTACIÓ DE JUBILACIÓ PARCIAL

Per gestionar d'una manera òptima les sol·licituds d'accés a la jubilació parcial, es recomana que el departament de recursos humans o el professional responsable informin a la persona treballadora interessada de que sol·liciti a l'INSS [precàlcul de jubilació](#) la informació i la documentació necessària per tramitar la sol·licitud i **assegurar amb temps i certesa que reuneix els requisits (en especial, el compliment de l'edat, l'antiguitat i els anys de cotització)** per 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 amb el precàlcul demanat a l'INSS, l'ajuntament i el treballador han de verificar els elements de la novació contractual com a jubilat parcial sobre: **a) la reducció de jornada durant tot el període dels tres anys, com a màxim, anteriors a la jubilació parcial anticipada; b) la data d'inici de la jubilació parcial anticipada; c) la finalització del contracte de jubilació parcial anticipada a la data de compliment de l'edat ordinària a què fa referència l'article 205.1.a del TRLGSS de jubilació total o anticipada i el compliment dels requisits i d) els elements retributius complementaris que no poden afectar els drets adquirits i a l'antiguitat.** Aquests elements s'han de fixar en el contracte

de treball i, també, en el Decret d'alcaldia que ha d'aprovar l'estimació de la sol·licitud de jubilació parcial.

Val a dir que, respecte d'aquests elements, resulta especialment recomanable que els acords de negociació col·lectiva o els convenis col·lectius aplicables als ajuntaments i a la resta d'entitats locals estableixin criteris generals en matèria de jubilació parcial. Com s'exposarà més endavant, les reformes introduïdes pel Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre, i pel Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, exigeixen que qualsevol acord de jubilació parcial es fonamenti en una adequada planificació prèvia dels recursos humans.

4.3. INSTRUMENT DE PLANIFICACIÓ DE L'OCUPACIÓ, PROCÉS DE SELECCIÓ, APROVACIÓ PER DECRET DE LA JUBILACIÓ PARCIAL ANTICIPADA I LA CONTRACTACIÓ SIMULTÀNIA DE TREBALLADOR RELLEVISTA

El Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, posa un especial èmfasi en la planificació anticipada de les jubilacions parcials en l'àmbit de les administracions públiques, exigint que aquestes estiguin expressament previstes en un instrument de planificació de recursos humans aprovat, preferentment l'oferta pública d'ocupació ordinària o un instrument equivalent. Aquesta previsió prèvia de les jubilacions parcials comporta necessàriament que la incorporació del personal laboral fix rellevista hagi estat igualment planificada i sotmesa als corresponents processos de selecció d'accés exigibles per a l'ocupació pública.

En coherència amb aquesta exigència de planificació anticipada, la contractació del personal laboral fix que hagi d'assumir la condició de treballador/a rellevista s'haurà d'ajustar a les regles d'accés al personal laboral de les administracions públiques, amb la necessitat d'haver tramitat prèviament el corresponent procés selectiu.

Tramitat el corresponent procés de selecció d'accés a l'ocupació pública amb caràcter indefinit fix, serà necessari gestionar el decret que estima la sol·licitud de jubilació parcial i la contractació simultània de treballador rellevista, tots dos amb efecte de la mateixa data.

Cal tenir present que el treballador jubilat parcial pot presentar la sol·licitud de jubilació parcial anticipada davant l'entitat gestora (INSS) amb una antelació màxima de tres 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, també, a la formalització simultània del contracte de relleu.

En l'oferta pública d'ocupació, o en l'instrument equivalent corresponent a l'exercici en què es produeixi la jubilació parcial i, per tant, la necessitat de contractar personal laboral temporal, s'haurà d'incloure un nombre de places de la mateixa categoria igual o superior al de les autoritzades amb caràcter temporal, amb la finalitat d'evitar situacions de temporalitat en el si de les administracions públiques. Si no fos possible incorporar aquestes places a l'oferta pública d'ocupació o a l'instrument equivalent corresponent a aquell exercici, s'hauran d'incloure en el següent.

Tenint en compte que la cobertura definitiva d'una plaça de personal laboral a les administracions públiques requereix la seva prèvia planificació, inclusió en l'oferta pública d'ocupació i superació del corresponent procés selectiu, el Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, introdueix un autèntic mecanisme pont entre l'accés a la jubilació parcial i la cobertura definitiva del lloc de relleu. Així, mentre no finalitzi el procés selectiu per a la contractació de la persona rellevista amb caràcter indefinit fix, es podrà formalitzar un contracte laboral temporal a jornada completa, que tindrà la consideració de contracte de relleu fins que finalitzi el procés selectiu per cobertura definitiva. Aquesta contractació haurà de concertar-se de manera simultània a la jubilació parcial de la persona treballadora a la qual es vincula.

Aquest contracte temporal finalitzarà en la data de formalització del contracte del personal rellevista fix vinculat a aquesta jubilació parcial, una vegada resolta la convocatòria en què s'hagi inclòs la plaça. I en tot cas, el contracte temporal s'extingirà quan finalitzi el segon any posterior a l'extinció de la jubilació parcial del treballador al qual s'hagués vinculat la contractació temporal.

Per últim, cal tenir present, que de manera transitòria, el Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny també ha previst que fins a l'1 d'abril de 2027, el reconeixement de la jubilació parcial es pugui vincular a un contracte de personal laboral fix a temps complet formalitzat a partir de l'1 d'abril de 2024, sempre que aquest derivi de convocatòries vinculades a una oferta pública d'ocupació ordinària o a un instrument equivalent.

4.4. CONTRACTES DE TREBALL QUE CAL FORMALITZAR

4.4.1. CONTRACTE A TEMPS PARCIAL DEL JUBILAT PARCIAL

La novació del contracte a temps parcial del treballador que es jubila parcialment s'ha de formalitzar per escrit en el model oficial³ i hi han de figurar els elements propis del contracte a temps parcial, especialment la durada màxima prevista, la jornada que feia abans i la que resulti a conseqüència de la reducció de la jornada de treball acordada (art. 215 TRLGSS i art. 12.6 TRET).

³ Model de contracte indefinit - <https://www.sepe.es/NuevoSepe/contratos-trabajo/indefinido/Contrato-indefinido-catalan.pdf>
Model contractes SEPE - <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

4.4.2. CONTRACTE DE RELLEU

Amb caràcter general, el contracte de relleu **s'haurà de formalitzar com a indefinit fix i a temps complet amb una persona que hagi superat el corresponent procés selectiu.**

No obstant això, el Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, introdueix un mecanisme pont que permet la subscripció d'un contracte temporal a jornada completa mentre es tramita el procés selectiu per a la cobertura definitiva del lloc. Aquesta contractació s'haurà de formalitzar simultàniament amb la jubilació parcial a la qual estigui vinculada.

Igualment, la nova regulació elimina, per a la contractació de la persona rellevista, l'exigència que aquesta es trobi en situació de desocupació o que tingui subscrit un contracte de durada determinada en la mateixa entitat ocupadora.

Finalment, i només fins a l'1 d'abril de 2027, la jubilació parcial es podrà vincular **a un contracte de personal laboral fix a temps complet formalitzat a partir de l'1 d'abril de 2024**, sempre que derivi d'una oferta pública d'ocupació ordinària o instrument equivalent.

4.4.2.1. CARACTERÍSTIQUES I REQUISITS DEL CONTRACTE DE RELLEU

Tant per configurar el procés de selecció del treballador rellevista (cal incloure els requisits a les bases de la convocatòria), com per formalitzar el **contracte de relleu en la modalitat indefinit fix a temps complet**, cal tenir en compte els elements següents:

- **Accés personal laboral fix:** la plaça a la qual ha d'accedir el treballador rellevista mitjançant convocatòria pública ha d'estar inclosa necessàriament a la plantilla de personal laboral, dotada pressupostàriament i en una oferta pública d'ocupació o instrument similar que inclogui de forma expressa la cobertura de les jubilacions parcials previstes.

- **Durada del contracte de relleu:** el contracte de relleu s'ha de subscriure per temps indefinit i a temps complet, com a **personal laboral fix**, i ha de **mantenir-se obligatòriament**, si més no, fins a la data resultant de sumar dos anys a l'extinció de la jubilació parcial.
- **Categoria professional de treballador rellevista:** la categoria professional del treballador que s'ha de seleccionar pot ser diferent de la del treballador que accedeix a la jubilació parcial i, per tant, **no s'exigeix una identitat funcional ni de categoria professional entre tots 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 sis últims mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.
- **Jornada de treball del treballador rellevista:** la jornada del contracte ha de ser a temps complet i, amb relació a l'horari de treball, pot complementar la jornada del treballador rellevat o simultaniejar-se. En tot cas, pot establir-se el que es consideri oportú segons les necessitats de l'ajuntament.
- **Acreditació de la condició de rellevista:** l'òrgan competent en matèria de personal on presti serveis el jubilat parcial emetrà un **certificat en el qual s'identifiqui la persona que es jubila parcialment i a la persona que tindrà la consideració de persona treballadora rellevista**. Per a la contractació del personal rellevista **no serà exigible el requisit de trobar-se en situació de desocupació ni de tenir subscrit un contracte de durada determinada**.

5. Planificació de recursos humans: la jubilació parcial

La planificació dels recursos humans constitueix un element essencial per a la implementació de la jubilació parcial del personal laboral. A partir de la reforma introduïda pel Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, aquesta planificació deixa de ser una mera conveniència organitzativa per esdevenir una exigència prèvia i necessària per a l'articulació de qualsevol mesura de jubilació parcial.

A aquest efecte, es recomana dur a terme les actuacions següents:

- **Revisar els acords i convenis col·lectius per abordar una adequada promoció de la jubilació parcial: [l'article 12.8 del TRET](#) disposa que, per mitjà de la negociació col·lectiva, es poden establir mesures per impulsar la formalització de contractes de relleu, però es continua recomanant valorar les conseqüències d'adoptar aquest tipus d'acord per 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.**

Per tant, s'ha de ressaltar que cal tenir molta cura en la redacció d'aquestes clàusules, a l'efecte de deixar clar que l'accés a la jubilació parcial no té caràcter automàtic ni unilateral, sinó que resta sotmès a l'acord d'ambdues parts i al compliment dels requisits legalment exigibles.

La complexitat organitzativa i les exigències derivades de la normativa vigent fan aconsellable que els acords de negociació col·lectiva regulin, mitjançant criteris generals, l'accés a la jubilació parcial, especialment en la seva modalitat anticipada. Aquesta regulació ha de permetre conciliar les expectatives del personal amb les necessitats de planificació, organització i cobertura dels llocs de treball afectats.

En aquest sentit, es considera convenient que aquests criteris compreguin, com a mínim, els aspectes següents:

- Criteris de gestió per l'accés a qualsevol de les modalitats de jubilació parcial.
- Terminis mínims de preavis de peticions per facilitar la planificació de personal.
- Criteris objectius per garantir el compliment del requisit de simultaneïtat entre jubilació parcial i contracte de relleu.
- Condicions sobre la reducció de jornada que facin viable el relleu generacional i justifiquin el cost addicional de cotització. Per exemple garantir possible combinació períodes actius complets jubilat parcial i rellevista.
- Normes generals sobre l'acumulació de jornada que afavoreixin un relleu efectiu, redueixin el risc d'absentisme i reforcin el compromís amb l'organització.
- Determinació dels complements retributius aplicables a la jubilació parcial.
- Criteris generals de selecció de personal per cobrir l'ocupació de rellevista/es.

- **Identificar, com a mínim anualment, el personal laboral fix que compleix els requisits per accedir a la jubilació parcial anticipada a fi d'informar-lo de la possibilitat de demanar-ho amb el preavís establert amb caràcter general** i, si escau, també, quan sigui possible l'accés a la jubilació diferida amb la finalitat de retenir el talent sènior i homogeneïtzar l'edat de jubilació forçosa per al personal laboral.
- **Analitzar els instruments bàsics d'ordenació de la gestió de recursos humans:** identificar en concret els llocs vacants corresponents a places de la plantilla de personal laboral vacants, i la necessitat de la seva efectiva ocupació per tal que puguin ser ocupats per persones rellevistes, tot plegat d'acord amb les peticions de jubilació parcial.
- **Establir el calendari necessari per a la convocatòria i resolució dels processos selectius** destinats a la cobertura definitiva de les places vacants de personal laboral vinculats a la jubilació parcial.

6. Les 10 preguntes més freqüents sobre la jubilació parcial anticipada

1. És possible acordar una jubilació parcial anticipada i concertar un contracte temporal, per exemple, de substitució per cobrir una interinitat per vacant?

Sí, excepcionalment, ja que el Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, ha introduït mesures graduals i flexibles i permet que, en tant es resol la convocatòria per a la contractació de personal rellevista fix, es pugui contractar personal laboral temporal de substitució, a temps complet, que tindrà a aquest efecte la condició de rellevista, per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva.

2. És possible que l'empleat que sol·licita la jubilació parcial anticipada demani reduir la jornada fins a un 75 %?

Sí, és possible reduir la jornada un 25 % com a mínim i un 75 % com a màxim **quan s'accedeixi a la jubilació parcial anticipada en els dos anys abans de complir l'edat a què es refereix l'article 205.1.a del TRLGSS i la DT setena.**

En tot cas, la jubilació parcial requereix la formalització simultània d'un contracte de relleu, que amb caràcter general serà indefinit fix i a temps complet. Tanmateix, fins a la cobertura definitiva del lloc mitjançant el corresponent procés selectiu, es podrà formalitzar un contracte temporal de relleu en els termes previstos pel Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny.

La data d'inici del contracte del treballador rellevista ha de ser la mateixa que la del nou contracte del jubilat parcial. Ambdós contractes han de coincidir en la data d'inici, que ha de ser, com a mínim, el dia posterior al compliment de l'edat requerida al jubilat parcial.

3. El personal funcionari pot accedir a la jubilació parcial?

No. D'acord amb la redacció actual de l'article 67 del TREBEP, **el personal funcionari no pot accedir a la jubilació parcial.**

No obstant això, **el Govern de l'Estat i els sindicats majoritaris han subscrit un acord per recuperar el dret a la jubilació parcial dels funcionaris, que s'ha de concretar en la modificació del TREBEP⁴**, i, en la mateixa línia dels acords adoptats per a la jubilació parcial prevista per al personal laboral, han de traslladar a la mesa general de negociació la normativa per modificar. Estarem atents, doncs, a les actualitzacions que es facin amb motiu d'aquest acord.

⁴ Enllaç a la Nota de Premsa (136 kB)
https://digital.gob.es/content/dam/portal-mtdfp/comunicacion/comunicacion_sefp/2024/12/2024-12-18_01/NdPacuerdoparcial.pdf

4. Les funcions que pot dur a terme el treballador rellevista es limiten a les funcions i llocs del jubilat parcial?

No. El treballador rellevista podrà exercir 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 facin les mateixes funcions i, per tant, poden ocupar llocs de treball diferents i també estar classificats en grups diferents. Només s'exigeix 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 sis últims mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

5. Els treballadors amb contracte temporal poden accedir a la jubilació parcial anticipada?

No. D'acord amb l'informe de l'INSS sobre l'accés dels treballadors amb contracte d'interinitat a la pensió de jubilació parcial, de 27 de juny de 2023 (assumpte 2023/1384), el criteri aplicable, sense variació en l'aplicació de la nova normativa, determina que el **personal laboral interí o temporal no compleix els requisits de personal laboral indefinit que li permetin accedir a la jubilació parcial anticipada.**

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

Sí. L'article 12.6 del TRET estableix que la compatibilitat efectiva entre treball i pensió permet acumular el temps de treball en períodes de dies a la setmana, setmanes del mes, mesos a l'any o altres períodes de temps, de conformitat amb allò que es disposi en pacte individual o, si s'escau, en la negociació col·lectiva, en totes les seves expressions, inclòs l'acord de centre de treball, sense que en cap àmbit se'n pugui limitar o impedir l'ús. No obstant això, el treballador ha de continuar percebent la retribució corresponent a la jornada reduïda, se l'ha de mantenir d'alta a la Seguretat Social i cal ingressar les cotitzacions corresponents.

7. Què passa si s'extingeix el contracte de treball del jubilat parcial, en la modalitat de jubilació parcial anticipada, 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, i definitivament per a la jubilació total, però aquesta extinció **no té cap incidència en la vigència del contracte de relleu,⁵ que s'ha de mantenir vigent des de la data d'efecte de la jubilació parcial fins als dos anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial, com a mínim.**

5. Sentència del Tribunal Suprem núm. 945/2020, de 28 d'octubre.

8. Fins quan és obligatori mantenir la vigència del contracte del treballador rellevista en la modalitat de la jubilació parcial anticipada?

Sens perjudici de la mesura pont introduïda pel Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, el contracte de relleu ha de ser obligatòriament en la modalitat d'indefinit fix i, tal com indiquen l'article 12.6 del TRET i l'article 215.2.e del TRLGSS, **ha de mantenir-se vigent des de la data d'efecte de la jubilació parcial fins als dos anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial, com a mínim.**

9. Què passa si el treballador rellevista, en la modalitat de jubilació parcial anticipada, cessa abans de la data de vigència prevista legalment a l'article 12.6 del TRET i a l'article 215.2.e del TRLGSS?

D'acord amb l'article 12.6 del TRET i l'article 215.2.e del TRLGSS i amb la disposició addicional segona de l'RD 1131/2002, **s'ha de concertar un nou contracte en els mateixos termes del contracte extingit.**

En cas que l'empleat rellevista cessi, sigui voluntàriament, per exemple, per renúncia o dimissió, o per altres causes, l'Administració ha de concertar un nou contracte de relleu en la modalitat d'indefinit fix a temps complet. Això s'entén sens perjudici tant de la mesura pont prevista en el Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny, que permet que, mentre es resol la convocatòria per a la contractació de personal rellevista fix, es pugui contractar personal laboral temporal a temps complet, que tindrà a aquest efecte la condició de rellevista, per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva, com de la mesura transitòria que preveu que, fins a l'1 d'abril de 2027, el reconeixement de la jubilació parcial es pugui vincular a un contracte de personal laboral fix a temps complet formalitzat a partir de l'1 d'abril de 2024, sempre que aquest derivi de convocatòries vinculades a una oferta pública d'ocupació ordinària o a un instrument equivalent.

Aquest contracte s'ha de formalitzar **en el termini de quinze dies naturals** a comptar de la data de cessament del rellevista inicial, i s'ha de comunicar a l'INSS segons estableixen l'article 12.6 del TRET i la disposició addicional segona del Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre.

En cas d'incompliment per part de l'Administració pública de les condicions i els elements legalment establerts pel contracte de relleu, 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.

10. La inclusió de les places vinculades als processos de relleu en l'oferta pública d'ocupació requereix la sol·licitud d'una taxa de reposició específica?

La inclusió de les places vinculades als processos de relleu en l'oferta pública d'ocupació constitueix un requisit essencial de planificació derivat del Reial decret llei 19/2026, de 29 de juny. No obstant això, la norma no resol de manera expressa el tractament de la taxa de reposició d'efectius aplicable a aquestes incorporacions, motiu pel qual resulta necessari atendre les previsions específiques de la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat i els criteris interpretatius que puguin emetre els òrgans competents en matèria de funció pública i pressupostos.

En l'actualitat, la inexistència d'un marc interpretatiu consolidat, tant des de la perspectiva doctrinal com jurisprudencial, impedeix concloure de manera inequívoca si la taxa específica de reposició d'efectius prevista a la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, manté la seva vigència o pot desplegar efectes en relació amb les incorporacions derivades dels contractes de relleu associats a la jubilació parcial del personal laboral de les administracions públiques sense perjudici d'allò que estableix l'article 70 del TREBEP.

En conseqüència, i des d'una perspectiva de prudència jurídica, es considera recomanable que les administracions públiques planifiquin i incloguin les places vinculades als processos de relleu en els seus instruments de planificació de recursos humans, preferentment en l'oferta pública d'ocupació, i que valorin, cas per cas, la necessitat o no de disposar de cobertura suficient en matèria de taxa de reposició conforme la disparitat de criteris interpretatius al respecte, i en tot cas, a l'empara d'allò que preveu l'article 70 del TREBEP.

7. Dos casos pràctics de jubilació parcial anticipada

A continuació es presenten **dos casos pràctics de jubilació parcial anticipada** en els quals **es detalla el cost global de la jubilació parcial anticipada i de la despesa addicional de cotització del jubilat parcial** que ha de preveure l'Ajuntament.

Cas 1: un operari de serveis demana acordar la jubilació parcial anticipada tres anys abans de complir l'edat a què es refereix l'article 205.1.a del TRLGSS i la DT setena, en la qual durant el primer any es jubila parcialment amb el 33 % de la jornada i en els dos anys següents es jubila parcialment amb el 75 % de la jornada.

D'acord amb el quadre de càlculs del supòsit que s'exposa a continuació, la jubilació parcial anticipada comporta un cost addicional de cotització del jubilat parcial de 3.396 euros anuals el primer any i de 7.718 euros anuals els dos anys següents. Aquesta despesa addicional s'ha de tenir en compte en la planificació i la valoració de la decisió.

Cas 1. Cas habitual de jubilació parcial anticipada (el primer any treballa el 67 %, i els dos següents, el 25 %) + rellevista al 100 %, amb contracte indefinit, i lloc i funcions iguals.

Nòmina empleat abans jubilació parcial		En situació de jubilació parcial el 1r any treballa: 67%		En situació de jubilació parcial el 2n i 3r any treballa: 25%		Rellevista amb contracte vinculat treballa un: 100%
Operari de serveis generals		Operari de serveis generals		Operari de serveis generals		Operari de serveis generals
Sou base 1.400		Sou base 938		Sou base 350		Sou base 1.400
Complement de lloc: 400		Complement de lloc: 268		Complement de lloc: 100		Complement de lloc: 400
Triennis: (10 grup AP) 169		Triennis: (10 grup AP) 113		Triennis: (10 grup AP) 42		Triennis: 0
Complement personal 0		Complement personal 0		Complement personal 0		Complement personal 0
Productivitat 0		Productivitat 0		Productivitat 0		Productivitat 0
BRUT MENSUAL 1.969		BRUT MENSUAL 1.319		BRUT MENSUAL 492		BRUT MENSUAL 1800
Percep dues pagues de: 1.962		Percep dues pagues de: 1.315		Percep dues pagues de: 491		Percep dues pagues de: 1.800
Base de cotització ordinària 2.296		Base de cotització ordinària 1.538		Base de cotització ordinària 574		Base de cotització ordinària 2.100
Ajustament a topall: 2.296						
Any en el qual vol accedir a jubilació parcial: 2026		Base que cal aplicar per a 2026 100% de 2.296 2.296		Base que cal aplicar per a 2027 i 2028 100% de 2.296 (més increment anual) 2.296		Base mínima que cal comprovar: (1) 65% de 2.296 1.492 S'aplica la base més gran: 2.100
Nota (1): la base de referència hauria de ser el valor mitjà de les 6 bases anteriors a la jubilació parcial.						
		Sobre cost mensual base: 758		Sobre cost mensual base: 1.722		
		Sobre cost cotitzacio anual: 3.396		Sobre cost cotitzacio anual: 7.718		
TOTALS SALARIS: 27.552		TOTALS SALARIS: 18.460		TOTALS SALARIS: 6.888		TOTALS SALARIS: 25.200
Total Cotització 37,35% 10.291		Total Cotització 37,35% 10.291		Total Cotització 37,35% 10.291		Total Cotització 37,35% 9.412
Cost total: 37.843		Cost total: 28.751		Cost total: 17.179		Cost total: 34.612
RESUM:						
SUMA DELS COSTOS JUBILAT PARCIAL + RELLEVISTA:						
		1r any	2n any	3r any		
	Salaris:	43.660	32.088	32.088		
	Cotització:	19.703	19.703	19.703		
	COSTOS:	63.363	51.791	51.791		
	Cost situació anterior:	37.843	Operari serveis g. abans de passar a jubilació parcial			
	Increment despesa Cap 1:	25.520	167%	primer any		
		13.948	137%	segon any		
		13.948	137%	tercer any	Suma 3 anys:	53.416
	L'increment del 1r anys és el resultat de comparar el que costava inicialment la situació: 37.843					
	amb la nova (reducció 33 % salari jubilat parcial + nou salari i cotització rellevista): 63.363					
	25.520					
	En els dos següents, es manté el cost de la nova plaça però tot mantenir la base de cotització al 100 del rellevista, la retribució del jubilat es minora un 75 %, rebaixant l'impacte global.					
	Comparem situació inicial: 37.843					
	Nova situació : 51.791					
	13.948					
	Recordem que caldrà mantenir el contracte indefinit del nou Operari de serveis generals com a mínim durant dos anys més, fins al 2030					
	Minoració despesa Cap 1:	-3.230	91%	quart any		
	(comparant amb situacio inicial)	-3.230	91%	cinquè any	Suma 2 anys:	-6.461
	Balanç acumulat de 5 anys					46.955
	(mínim que comporta el trànsit dels 3 primers anys en que tenim jubilat i rellevista més els 2 següents en què com a mínim s'ha de mantenir el rellevista)					

Cas 2: un oficial de brigada que demana acordar la jubilació parcial anticipada del 75 % de la jornada durant els dos anys abans del compliment de l'edat a què es refereix l'article 205.1.a del TRLGSS i la DT setena.

D'acord amb el quadre de càlculs que es presenta a continuació, la jubilació parcial anticipada comporta un cost addicional derivat de la cotització del jubilat parcial de 9.767 euros anuals per any. Aquesta despesa s'ha de tenir en compte en la planificació i la valoració de la decisió.

Cas 2. Cas habitual de jubilació parcial anticipada en dos anys (treballa el 25 %) + rellevista al 100 %, amb contracte indefinit, i lloc i funcions iguals.

Nòmina empleat abans jubilació parcial			En situació de jubilació parcial el 1r i 2n any treballa 25%			Rellevista amb contracte vinculat treballa un: 100%																																																																													
Oficial de Brigada:			Oficial de Brigada:			Oficial de Brigada																																																																													
Sou base 1.500			Sou base 375			Sou base 1.500																																																																													
Complement de lloc: 410			Complement de lloc: 103			Complement de lloc: 410																																																																													
Triennis: (10 grup C2) 224			Triennis: (10 grup C2) 56			Triennis: 0																																																																													
Complement personal 185			Complement personal 46			Complement personal 0																																																																													
Productivitat mensual (1) 200			Productivitat mensual (1) 50			Productivitat mensual (1) 0																																																																													
BRUT MENSUAL 2.519			BRUT MENSUAL 630			BRUT MENSUAL 1.910																																																																													
Percep dues pagues de: 2.317			Percep dues pagues de: 579			Percep dues pagues de: 1.910																																																																													
Base de cotització ordinària 2.906			Base de cotització ordinària 726			Base de cotització ordinària 2.228																																																																													
Ajustament a topall: 2.906						Ajustament a topall: 2.228																																																																													
Any en el qual vol accedir a jubilació parcial: 2026			Base que cal aplicar per a 2026 i 2027 100% de 2.906 (més increment anual que correspongui) 2.906			Base mínima que cal comprovar (2) 65% de 2.906 1.889 S'aplica la base més gran: 2.906																																																																													
Nota (1): l'import de productivitat mensual, com a resultat de l'avaluació de l'any anterior, distribuïda en 12 mesos.						Nota (2): la base de referència hauria de ser el valor mitjà de les 6 bases anteriors a la jubilació parcial.																																																																													
			Sobre cost mensual base: 2.179																																																																																
			Sobre cost cotitzacio anual: 9.767																																																																																
TOTALS SALARIS: 34.867			TOTALS SALARIS: 8.717			TOTALS SALARIS: 26.740																																																																													
Total Cotització 37,35% 13.023			Total Cotització 37,35% 13.023			Total Cotització 37,35% 13.023																																																																													
Cost total: 47.890			Cost total: 21.739			Cost total: 39.763																																																																													
RESUM: SUMA DELS COSTOS JUBILAT PARCIAL + RELLEVISTA: <table><thead><tr><th></th><th>1r any</th><th>2n any</th><th>3r any</th><th>4t any</th></tr></thead><tbody><tr><td>Salaris:</td><td>35.457</td><td>35.457</td><td>26.740</td><td>26.740</td></tr><tr><td>Cotització:</td><td>26.045</td><td>26.045</td><td>13.023</td><td>13.023</td></tr><tr><td>COSTOS:</td><td>61.502</td><td>61.502</td><td>39.763</td><td>39.763</td></tr><tr><td>Cost situació anterior:</td><td>47.890</td><td colspan="3">Oficial Brigada abans de passar a jubilació parcial</td></tr><tr><td>Increment despesa Cap 1:</td><td></td><td>13.613</td><td>128%</td><td>primer any</td></tr><tr><td></td><td></td><td>13.613</td><td>128%</td><td>segon any</td></tr><tr><td>L'increment és el resultat de comparar el que costava inicialment la situació amb la nova (reducció 75% salari jubilat parcial + nou salari i cotització rellevista)</td><td></td><td></td><td></td><td>47.890</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>61.502</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>13.613</td></tr><tr><td colspan="5">Recordem que caldrà mantenir el contracte del rellevista durant dos anys més des de que el jubilat causi baixa a l'empresa, fins al 2028</td></tr><tr><td>Minoració despesa Cap 1:</td><td></td><td>-8.127</td><td>83%</td><td>tercer any</td></tr><tr><td>(Situació inicial 47.890 - actual 39.763)</td><td></td><td>-8.127</td><td>83%</td><td>quart any</td></tr><tr><td colspan="4">Balanç acumulat dels 4 anys, increment global de:</td><td>10.972</td></tr><tr><td colspan="5">A partir del tercer any, en lloc de sobrecost el que hi ha és una disminució permanent del capítol 1, perquè el rellevista que ocupa el lloc del jubilat té una retribució anual inferior.</td></tr></tbody></table>										1r any	2n any	3r any	4t any	Salaris:	35.457	35.457	26.740	26.740	Cotització:	26.045	26.045	13.023	13.023	COSTOS:	61.502	61.502	39.763	39.763	Cost situació anterior:	47.890	Oficial Brigada abans de passar a jubilació parcial			Increment despesa Cap 1:		13.613	128%	primer any			13.613	128%	segon any	L'increment és el resultat de comparar el que costava inicialment la situació amb la nova (reducció 75% salari jubilat parcial + nou salari i cotització rellevista)				47.890					61.502					13.613	Recordem que caldrà mantenir el contracte del rellevista durant dos anys més des de que el jubilat causi baixa a l'empresa, fins al 2028					Minoració despesa Cap 1:		-8.127	83%	tercer any	(Situació inicial 47.890 - actual 39.763)		-8.127	83%	quart any	Balanç acumulat dels 4 anys, increment global de:				10.972	A partir del tercer any, en lloc de sobrecost el que hi ha és una disminució permanent del capítol 1, perquè el rellevista que ocupa el lloc del jubilat té una retribució anual inferior.				
	1r any	2n any	3r any	4t any																																																																															
Salaris:	35.457	35.457	26.740	26.740																																																																															
Cotització:	26.045	26.045	13.023	13.023																																																																															
COSTOS:	61.502	61.502	39.763	39.763																																																																															
Cost situació anterior:	47.890	Oficial Brigada abans de passar a jubilació parcial																																																																																	
Increment despesa Cap 1:		13.613	128%	primer any																																																																															
		13.613	128%	segon any																																																																															
L'increment és el resultat de comparar el que costava inicialment la situació amb la nova (reducció 75% salari jubilat parcial + nou salari i cotització rellevista)				47.890																																																																															
				61.502																																																																															
				13.613																																																																															
Recordem que caldrà mantenir el contracte del rellevista durant dos anys més des de que el jubilat causi baixa a l'empresa, fins al 2028																																																																																			
Minoració despesa Cap 1:		-8.127	83%	tercer any																																																																															
(Situació inicial 47.890 - actual 39.763)		-8.127	83%	quart any																																																																															
Balanç acumulat dels 4 anys, increment global de:				10.972																																																																															
A partir del tercer any, en lloc de sobrecost el que hi ha és una disminució permanent del capítol 1, perquè el rellevista que ocupa el lloc del jubilat té una retribució anual inferior.																																																																																			

8. Simulador de càlcul de la jubilació parcial anticipada i diferida

Finalment, incorporem el **simulador de càlcul**, en format Excel, que permet ajustar els paràmetres i les variables als supòsits que cada ajuntament necessiti comprovar per acordar la jubilació parcial anticipada i, també, si s'escau, la diferida, a partir de l'1 d'abril de 2025.

Només cal emplenar els camps que apareixen en color groc i que fan referència a:

- **Jubilat parcial:** les retribucions que percep, l'ocupació, el percentatge de jornada que vol treballar d'acord amb els màxims i els mínims en passar a jubilació parcial, i quin any es produirà la jubilació parcial.
- **Treballador rellevista:** tenint en compte la condició de personal laboral fix a temps complet, cal emplenar l'ocupació i les retribucions que percebrà.

Els resultats obtinguts es mostren en un format molt similar al dels dos casos pràctics de jubilació parcial anticipada que hem analitzat a l'apartat anterior.



SIMULADOR



**Diputació
Barcelona**

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

C/ Mejía Lequerica
Recinte Maternitat. Pavelló Llevant
08028 Barcelona
Tel. 934 049 400

www.diba.cat