

CODI DE VERIFICACIÓ	 2D1F 500Z 250K 5E54 0AQ3				
EXPEDIENT NÚM.	SEC/2025/176	DOCUMENT NÚM.	SEC19I03YD	DATA	30-09-2025
ÀREA	Àrea de Presidència i Serveis a les Persones				
UNITAT	Secretaria				
ASSUMPTE	29/09/2025 - Ple				

ACORD DE PLE

El Ple de l'Ajuntament, en sessió ordinària de 29 de setembre de 2025, ha adoptat el següent **ACORD**:

Moció de la Unió Comarcal del Vallès Occidental de Comissions Obreres, per garantir l'accés efectiu a la jubilació parcial anticipada del personal laboral de l' Ajuntament de Sabadell (Exp. SEC/2025/168)

La jubilació parcial anticipada amb contracte de relleu representa una eina estratègica de gran valor per a les administracions públiques. No només afavoreix la conciliació personal i laboral i millora la qualitat de vida de les persones treballadores en els darrers anys de carrera professional, sinó que facilita el relleu generacional, la transmissió del coneixement i la sostenibilitat dels serveis públics.

El dret a accedir a la jubilació parcial està reconegut legalment a través del Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre, que modifica l'article 215 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (TRLGSS). Així mateix, el TREBEP (article 14 i següents) reconeix el dret del personal laboral a la promoció i desenvolupament d'una carrera professional digna, i la Constitució Espanyola (article 35 i 41) estableix el dret a la seguretat social i a condicions laborals dignes.

Malgrat aquest reconeixement normatiu, la seva aplicació pràctica en l'àmbit local s'ha vist greument dificultada per diverses incompatibilitats entre la normativa laboral i l'estatut del personal al servei de les administracions públiques. La principal dificultat rau en el requisit que el contracte de relleu sigui indefinit i a temps complet, i que el rellevista es trobi en situació de desocupació, segons l'article 12.6 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET). Aquests requisits entren en conflicte directe amb el principi constitucional de mèrit i capacitat (article 103.3 CE) i amb la necessitat d'accés per procediment selectiu a qualsevol plaça de personal fix a l'administració.

Aquesta contradicció normativa, unida a la falta de previsió de places específiques a les Ofertes d'Ocupació Pública (OEP) i a la complexitat procedimental, ha portat, de facto, a la suspensió temporal del dret a la jubilació parcial del personal laboral de les administracions públiques, com també denuncia el conjunt de sindicats de l'àmbit públic.

Aquesta situació ha derivat en una denegació sistemàtica de sol·licituds, tot i que les persones sol·licitants compleixen escrupolosament els requisits legals.

Aquesta paràlisi administrativa representa un greuge comparatiu amb altres àmbits del sector públic i privat, vulnera el principi de confiança legítima i genera una profunda frustració i inseguretat jurídica entre el personal afectat.

Davant d'aquesta contradicció, la **Secretaria d'Estat de Funció Pública** va emetre la **Resolució de 28 de març de 2025**, que estableix criteris orientadors per facilitar la implementació efectiva de la jubilació parcial amb contracte de relleu en l'àmbit públic, tenint en compte l'especificitat del règim funcionarial i les limitacions pròpies de l'ocupació pública. Aquesta resolució interpreta de manera coherent la normativa vigent i obre vies d'actuació per part de les administracions locals. Els criteris principals que s'hi estableixen són:

1. **Interpretació normativa:** Les referències a contractes "indefinites" en la legislació laboral s'han d'entendre, en el cas del sector públic, com a contractes de personal laboral fix.
2. **Procediments selectius:** Es manté l'obligació de respectar els principis constitucionals de mèrit i capacitat mitjançant procediments selectius públics.
3. **Taxa de reposició específica:** Es reconeix la possibilitat de sol·licitar una taxa de reposició addicional vinculada a aquestes necessitats, d'acord amb la **Disposició addicional quarta del Reial decret llei 32/2021**, amb la finalitat de garantir el relleu intergeneracional i l'estabilitat dels serveis.

Aquest marc normatiu hauria de permetre a les administracions actuar de forma proactiva, anticipant les necessitats de personal i donant resposta a les sol·licituds presentades, tot garantint la seguretat jurídica i el dret efectiu del personal a acollir-se a aquesta modalitat de jubilació.

Aquesta situació requereix una actuació decidida per part de les administracions locals, les quals disposen de mecanismes legals per revertir aquesta paràlisi. En concret, l'article 20 de la Llei 31/2022, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, i la Disposició addicional quarta del Reial decret llei 32/2021, permeten la convocatòria d'Ofertes d'Ocupació Pública extraordinàries per donar cobertura a situacions específiques com les derivades de la jubilació parcial amb contracte de relleu. Així mateix, la mateixa normativa preveu la possibilitat de sol·licitar l'ampliació de la taxa de reposició i de dotació pressupostària davant el Ministeri competent, sempre que es justifiqui la necessitat estructural i es tracti de mesures orientades a garantir la continuïtat del servei públic.

Aquest marc normatiu obre la porta a una planificació activa per part de les entitats locals, que poden així crear places específiques de relleu adaptades a la realitat de cada organització i facilitar la incorporació de personal rellevista de manera compatible amb els principis constitucionals de mèrit i capacitat.

Aquestes mesures, lluny de ser excepcionals, són fonamentals per garantir una gestió sostenible, legal i equitativa dels recursos humans.

És responsabilitat d'aquest Ajuntament garantir l'aplicació efectiva d'un dret reconegut normativament i vetllar per l'estabilitat i planificació estratègica dels recursos humans. No fer-ho pot suposar, a més, una possible responsabilitat patrimonial de l'administració, segons l'article 215.2.e) del TRLGSS, en cas de denegació indeguda o defectes en la gestió dels contractes de relleu.

Cal destacar que aquest dret està reconegut també a l'article 29.2 de l'Acord/Conveni vigent de condicions laborals del personal de l'Ajuntament de Sabadell, el qual regula expressament la jubilació parcial com a modalitat aplicable al personal laboral que compleixi els requisits, tot destacant-ne la importància com a eina de gestió de personal i mesura de conciliació laboral i personal.

"... L'Ajuntament es compromet que sigui tramitada amb rapidesa per tal que pugui ser efectiva en un termini màxim de tres mesos des de la sol·licitud de l'interessat/da

CODI DE VERIFICACIÓ	 2D1F 500Z 250K 5E54 0AQ3				
EXPEDIENT NÚM.	SEC/2025/176	DOCUMENT NÚM.	SEC19I03YD	DATA	30-09-2025
ÀREA	Àrea de Presidència i Serveis a les Persones				
UNITAT	Secretaria				
ASSUMPTE	29/09/2025 - Ple				

sempre i quan es compleixin els requisits d'edat, els anys de cotització i el contracte de relleu sigui possible. L'empleat/da ha de presentar la sol·licitud de jubilació parcial amb una antelació mínima de 3 mesos....”

És responsabilitat de les institucions públiques garantir que els drets reconeguts legalment siguin efectivament exercibles, i planificar de forma proactiva la seva aplicació mitjançant la previsió de recursos i mesures organitzatives.

Per tot l'anterior el Ple de l'Ajuntament adopta el següent

ACORD:

1. Manifestar el compromís polític d'aquest Ajuntament amb el dret a la jubilació parcial anticipada del personal laboral fix, com a mesura de benestar laboral, conciliació i foment del relleu generacional.
2. Instar el Departament de Recursos Humans a activar amb caràcter urgent i prioritari una oferta pública extraordinària amb places específiques de relleu, vinculades a les sol·licituds de jubilació parcial presentades o en tràmit, d'acord amb la Disposició addicional quarta del RDL 32/2021 i la Resolució de 28 de març de 2025 del Ministeri per a la Transformació Digital i de la Funció Pública.
3. Incorporar les sol·licituds de jubilació parcial a la planificació estratègica de recursos humans, per tal de garantir una gestió anticipada i ordenada del personal, així com l'estabilitat de la plantilla.
4. Comprometre's a donar resposta formal, raonada i fonamentada a totes les sol·licituds presentades, garantint el dret a la tramitació administrativa i evitant la des-protecció jurídica del personal afectat.
5. Traslladar aquest acord al Comitè d'Empresa, a la Junta de Personal i a les seccions sindicals amb representació a l'Ajuntament, per tal de facilitar-ne el seguiment i l'aplicació.
6. Comunicar aquest acord al Departament de Recursos Humans i a la Regidoria de Personal per a la seva execució immediata.

Sabadell, a la data de la signatura electrònica.