

ACTUALIZADA JUNIO 2026

En base al Real Decreto 416/2026 sobre jubilación flexible

La compatibilidad entre pensión y trabajo: avances y desafíos

Por: José Ignacio Conde-Ruiz (FEDEA & UCM) y Jesús Lahera Forteza (UCM)

Instituto santalucía

El Instituto Santalucía es una plataforma de investigación y debate creada por Santalucía, uno de los mayores grupos aseguradores nacionales. Su objetivo principal es fomentar el debate sobre el problema del ahorro sostenible además de indicar dos áreas de acción claves: ayudar a las personas a entender sus decisiones financieras y promover la colaboración colectiva para cambiar las actitudes de los consumidores hacia el ahorro a largo plazo.

El pilar básico del Instituto lo conforma un Foro de Expertos integrado por ocho profesionales e investigadores del mundo de la economía y las pensiones y presidido por José Ignacio Conde-Ruiz. La actividad del Instituto se sostiene en tres áreas de acción: el trabajo de investigación y reflexión del Foro de Expertos, la generación de estudios periódicos en materia de vida, pensiones y ahorro a largo plazo y el desarrollo de herramientas de análisis, ayuda y asesoramiento para los ciudadanos.

Autores

José Ignacio Conde-Ruiz

Catedrático en Economía por la Universidad Complutense de Madrid, subdirector de FEDEA y presidente del Foro de Expertos de Instituto Santalucía.

Jesús Lahera Forteza

Catedrático de Derecho del Trabajo por la Universidad Complutense de Madrid e investigador de FEDEA.

Resumen

Este trabajo analiza la evolución reciente del marco de compatibilidad entre pensión y trabajo en España, a partir de las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024 y en el Real Decreto 416/2026 sobre jubilación flexible. Se examinan en detalle las tres modalidades actualmente existentes —jubilación activa, parcial y flexible—, evaluando su diseño jurídico, sus incentivos económicos y su coherencia con los objetivos de envejecimiento activo y sostenibilidad del sistema. El análisis revela avances relevantes en flexibilidad y cobertura, pero también una notable fragmentación normativa y una escasa coordinación entre modalidades, que limita su utilización práctica y su capacidad de fomentar la prolongación voluntaria de la vida laboral. A partir de este diagnóstico, se propone avanzar hacia un Modelo Integral de Jubilación Compatible (MIJC) que unifique criterios de acceso, cálculo y cotización bajo principios comunes de proporcionalidad, neutralidad contributiva y seguridad jurídica. Este modelo permitiría transformar la jubilación en una fase más flexible y dinámica del ciclo laboral, adaptada a las trayectorias profesionales del siglo XXI.

Índice

1. Introducción



2. Avances en la jubilación activa, parcial y flexible



3. Limitaciones y desafíos de la jubilación activa, parcial y flexible



4. Conclusiones y referencias





Introducción

1. Introducción

Durante décadas, el sistema de jubilación español ha operado bajo un paradigma binario y rígido, en el que el tránsito desde la vida laboral activa a la condición de pensionista se produce de forma abrupta y, por regla general, incompatible con cualquier forma relevante de trabajo retribuido. Este diseño institucional, heredado del siglo XX, se apoya en una concepción que asocia mecánicamente la edad legal de jubilación con una presunta incapacidad física o psíquica para seguir trabajando, obviando la heterogeneidad de trayectorias laborales, estados de salud y preferencias individuales que caracterizan a las cohortes actuales de trabajadores de mayor edad.

Como han señalado Conde-Ruiz y Lahera (2023), **este modelo genera un doble muro de salida del mercado de trabajo**. Por un lado, la escasez de instrumentos legales que permitan una transición progresiva hacia la jubilación; por otro, la imposibilidad legal o económica de compatibilizar, en condiciones razonables, la percepción de la pensión con la obtención de rentas del trabajo. El resultado es un sistema en el que, salvo excepciones poco incentivadas y de uso limitado, los trabajadores pasan directamente de una situación de empleo a tiempo completo a la inactividad total, desaprovechando tanto preferencias individuales como capacidad productiva disponible.

Esta rigidez institucional tiene implicaciones económicas relevantes. Desde la perspectiva del trabajador, la transición directa al retiro completo puede implicar una pérdida abrupta de ingresos cuando la tasa de sustitución es reducida, además de efectos adversos sobre el bienestar asociados a una salida brusca del mercado laboral. Desde el punto de vista de las empresas, supone la pérdida acelerada de trabajadores con experiencia y capital humano específico en un contexto de envejecimiento demográfico que tensiona la oferta de perfiles sénior. Finalmente, desde la óptica del sistema de Seguridad Social, este diseño implica desaprovechar parte del potencial productivo de una población envejecida pero todavía activa, prolongando la duración media de la jubilación sin que ello vaya acompañado de un aumento equivalente de los años cotizados.

La evidencia empírica reciente refuerza este diagnóstico. En particular, Bosque-Mercader, Conde-Ruiz, Jiménez y Vall-Castelló (2025) muestran que, **pese a las mejoras sustanciales en la salud y la longevidad de la población mayor, la participación laboral en edades avanzadas no ha evolucionado en la misma proporción**. Utilizando la relación entre tasas de empleo y mortalidad como indicador de capacidad de trabajo, los autores estiman que en España existe una capacidad adicional de trabajo latente muy elevada entre los 55 y los 69 años, en torno a 8 años para los hombres y 6 años para las mujeres, en comparación con la situación observada a finales de la década de 1970. Estos resultados sugieren que una parte significativa del potencial laboral de los trabajadores mayores permanece infrautilizada, no por limitaciones de salud, sino por

barreras institucionales y normativas que dificultan la prolongación voluntaria de la vida activa y la compatibilidad entre empleo y pensión.

En el ordenamiento jurídico español existen actualmente tres modalidades que permiten, con diferentes condiciones, la compatibilidad parcial entre la pensión de jubilación y el trabajo retribuido. La primera es la jubilación parcial, que posibilita continuar trabajando con una jornada reducida mientras se percibe una parte proporcional de la pensión, generalmente vinculada a la celebración de un contrato de relevo con otro trabajador. La segunda es la jubilación activa, que permite compatibilizar el cobro de un porcentaje de la pensión con el desempeño de una actividad laboral una vez alcanzada la edad legal de jubilación y cumplidos determinados requisitos. La tercera modalidad es la jubilación flexible que habilita a personas ya jubiladas a reincorporarse al mercado de trabajo mediante un contrato a tiempo parcial, con la correspondiente reducción proporcional de la pensión. Tal y como analizan Conde-Ruiz y Lahera (2023), estas tres vías presentaban, antes de las reformas recientes, importantes restricciones normativas y desincentivos económicos que limitaban su uso efectivo tanto por parte de los trabajadores como de las empresas, en forma de requisitos de acceso exigentes, reducciones significativas de la pensión, sobrecostes de cotización o una elevada inseguridad jurídica en los contratos laborales asociados.

En respuesta a estas deficiencias, y en línea con la Recomendación 12 del “Pacto de Toledo de 2021” —que aboga por incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral y mejorar el régimen de compatibilidad entre pensión y salario—, el legislador ha aprobado el Real Decreto-ley 11/2024, fruto del acuerdo alcanzado en el seno de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones. **Esta reforma ha introducido modificaciones relevantes en las figuras de la jubilación parcial y la jubilación activa, y ha abierto asimismo el debate sobre la regulación de la jubilación flexible, con el objetivo declarado de avanzar hacia un modelo más adaptado a las trayectorias profesionales y vitales del siglo XXI.** A ello se suma el último Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada.

Este trabajo, que da continuidad tanto al análisis institucional desarrollado en Conde-Ruiz y Lahera (2023) como a la evidencia empírica reciente sobre capacidad adicional de trabajo en España, aborda, en primer lugar, el estudio de las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024 en las modalidades de jubilación activa y jubilación parcial, examinando con detalle su diseño normativo tras la reforma y evaluando su coherencia con los objetivos que persigue: fomentar una retirada progresiva del mercado laboral y mejorar la compatibilidad entre pensión y salario. Asimismo, se analiza la reforma de la jubilación flexible según el último Real Decreto 416/2026. Para ello, se combina una lectura jurídica de los preceptos legales con una valoración económica de los incentivos que generan, sus costes asociados y su impacto potencial sobre trabajadores, empresas y el sistema de Seguridad Social.

El artículo se estructura en cuatro secciones. La sección 1 introduce el contexto histórico e institucional del sistema de jubilación español y expone los motivos económicos y sociales que justifican una revisión del modelo tradicional de incompatibilidad entre pensión y trabajo. La sección 2 examina en detalle las tres modalidades existentes de compatibilidad —jubilación activa, jubilación parcial y jubilación flexible— describiendo su fundamento normativo tras el Real Decreto-ley 11/2024 y el Real Decreto 416/2026. La sección 3 ofrece una valoración crítica de cada modalidad desde una doble perspectiva jurídica y económica, identificando avances, carencias e incoherencias del marco vigente. Finalmente, la sección 4 presenta las conclusiones del trabajo y sienta las bases para la construcción de un modelo integral de jubilación compatible que integre las distintas vías en un esquema más coherente, flexible y eficiente.

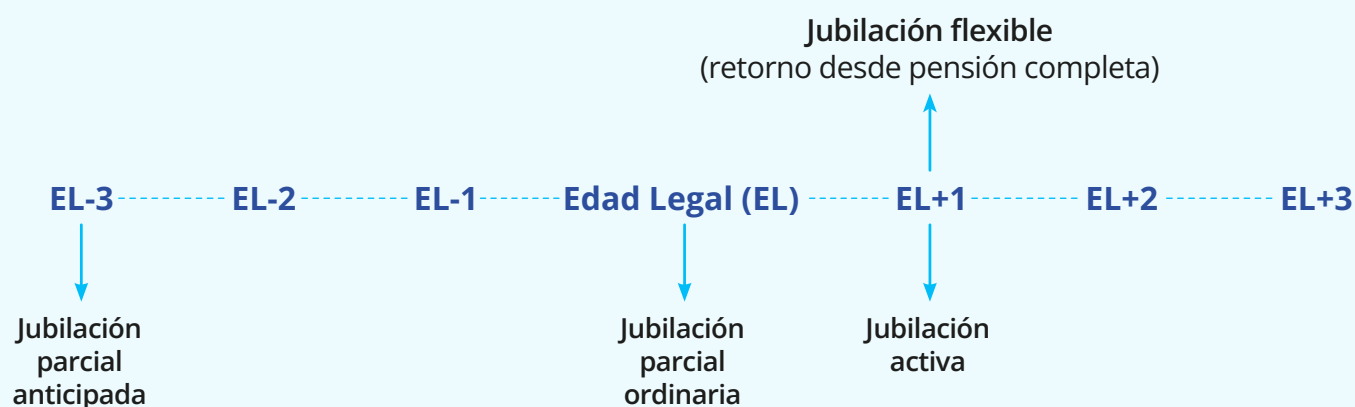


Avances en la jubilación activa, parcial y flexible

2. Avances en la Jubilación Activa, Parcial y Flexible

Antes de analizar con detalle cada una de las modalidades vigentes de jubilación compatible con el trabajo retribuido, resulta útil situarlas en el eje temporal que rodea a la edad legal ordinaria de jubilación (EL_1). Esta perspectiva permite entender que, si bien cada figura responde a técnicas jurídicas distintas y tiene su propio régimen de acceso, todas comparten un objetivo común: permitir, en diferentes momentos y bajo diferentes condiciones, la transición parcial o flexible entre la vida laboral activa y la condición de pensionista.

Tal como muestra el siguiente esquema, la jubilación parcial anticipada permite acceder hasta tres años antes de la edad legal, siempre que se cumplan requisitos estrictos de cotización, antigüedad y contrato de relevo. La jubilación parcial ordinaria, en cambio, puede activarse a partir de la edad legal, mediante acuerdo con la empresa. Por su parte, la jubilación activa solo es accesible desde un año después de la edad legal, como extensión voluntaria de la vida laboral tras acceder a la pensión. Finalmente, la jubilación flexible permite retornar al mercado laboral una vez ya se ha accedido a la pensión, de forma compatible con su percepción parcial.



Este marco permite observar no solo la fragmentación normativa actual, sino también las posibilidades de integración funcional entre estas vías, que abordaremos más adelante. A continuación, analizamos cada modalidad por separado, atendiendo tanto a su configuración legal como a sus limitaciones prácticas.

1. La edad legal ordinaria de jubilación en España está sujeta a un calendario progresivo de aumento establecido por la Ley 27/2011 y mantenido por la Ley 23/2013, así como en las reformas 2021-2023 que no alteran este parámetro del sistema. Esta edad depende del número de años cotizados y se encuentra en proceso de elevación gradual desde los 65 años (en 2013) hasta alcanzar los 67 años en 2027 para quienes acrediten menos de 38 años y 6 meses de cotización. En cambio, quienes hayan cotizado al menos 38 años y 6 meses podrán seguir accediendo a la jubilación a los 65 años incluso a partir de 2027.

2.1. La Jubilación activa: continuidad laboral más allá de la edad legal

La jubilación activa es la modalidad que permite al trabajador, una vez alcanzada la edad legal ordinaria de jubilación, con un año más, y causado derecho a pensión, seguir trabajando y percibiendo simultáneamente una parte de dicha pensión. Esta figura, regulada en el artículo 214 LGSS, ha sido objeto de una reforma sustancial mediante el Real Decreto-ley 11/2024, que ha modificado de forma significativa sus condiciones de acceso, el porcentaje de pensión compatible y el régimen de cotización aplicable. A continuación, pasamos a enumerar las principales características.

Edad de acceso y su vinculación con la jubilación demorada.

El **acceso a la jubilación activa** solo es posible una vez transcurrido al menos un año desde el cumplimiento de la edad legal ordinaria de jubilación regulada en el artículo 205 de la LGSS, en relación con el régimen transitorio previsto en la disposición transitoria 7ª de la misma ley (DT 7ª LGSS). Esta edad depende del historial de cotización del trabajador y, en el año 2026, se sitúa en 65 años para quienes hayan cotizado al menos 38 años y 3 meses, y en 66 años y 10 meses para quienes no alcancen ese umbral. Por tanto, la edad mínima efectiva para acceder a la jubilación activa será, respectivamente, 66 años en el primer grupo y 67 años y 10 meses en el segundo. Una vez completado el calendario transitorio en 2027, las edades ordinarias se consolidarán en 65 años para estas carreras largas, mínimo 38 años y 6 meses, y 67 años para las demás, por lo que la jubilación activa solo podrá iniciarse a partir de los 66 o 68 años, según los casos. En ambos itinerarios, la jubilación activa se construye como una prolongación del trabajo más allá de la edad ordinaria, integrándose funcionalmente en el esquema de la jubilación demorada.

Los **incentivos económicos asociados a la jubilación demorada** son plenamente compatibles con el régimen de jubilación activa, tal como establece expresamente el nuevo artículo 210.2 de la LGSS. En concreto, el trabajador que decide retrasar voluntariamente su jubilación tiene derecho a elegir entre tres modalidades de compensación: (i) un aumento del 4 % en la pensión por cada año completo de demora, (ii) un incremento acumulativo del 2 % por cada semestre adicional a partir del segundo año, o (iii) una cantidad a tanto alzado, cuyo importe se calcula en función de los años de cotización acumulados. No obstante, es importante subrayar que una vez iniciada la jubilación activa, la pensión deja de acumular complementos de demora: es decir, los **incrementos por demora se consolidan en el momento del acceso, pero no siguen generándose durante los años de compatibilidad con el trabajo**.

Cuántía de la pensión y progresividad del incentivo.

La cuantía de la pensión percibida durante la jubilación activa se ha desvinculado del antiguo

criterio fijo del 50 % y pasa a depender ahora del número de años en que el trabajador haya demorado voluntariamente su jubilación respecto de la edad ordinaria. Este nuevo esquema, introducido por el Real Decreto-ley 11/2024, configura un sistema progresivo en el que la parte de pensión compatible con el trabajo aumenta en función del tiempo de demora acumulado:

- 45% de la pensión el primer año,
- 55% el segundo año,
- 65% el tercer año,
- 80% el cuarto año,
- y 100% a partir del quinto año.

Este diseño ofrece al trabajador una recompensa mensual creciente por cada 12 meses ininterrumpidos de actividad laboral compatible con la pensión, lo que refuerza los incentivos a prolongar la vida laboral más allá de la edad legal. Además, este esquema es compatible con los incentivos económicos propios de la jubilación demorada (art. 210.2 LGSS), que se consolidan en el momento de acceso a la jubilación activa.

En el caso de los trabajadores autónomos que tengan contratado, al menos, a un trabajador indefinido a tiempo completo, se aplica un régimen más favorable: la pensión compatible será del 75 % entre el primer y el tercer año, del 80 % el cuarto año, y alcanzará el 100 % el quinto año. Esta excepción normativa introduce una asimetría entre trabajo por cuenta ajena y trabajo autónomo, que ha sido objeto de crítica por su potencial efecto distorsionador sobre el régimen de elección de forma jurídica de empleo.

Eliminación del requisito de pensión completa y mejora en términos de equidad.

Una de las novedades más relevantes introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024 es que ya no se exige haber generado el 100 % del porcentaje aplicable a la base reguladora para poder acceder a la jubilación activa. Basta con acreditar el período mínimo de cotización de 15 años exigido por el artículo 205 de la LGSS. A partir de ahí, la pensión se calcula conforme a las normas generales de determinación de la base reguladora y aplicación de coeficientes por demora, en función de los años efectivamente cotizados por el trabajador.

Este cambio amplía de forma significativa el universo potencial de beneficiarios, ya que abre el acceso a personas con carreras de cotización más cortas, muchas de las cuales quedaban excluidas en la versión anterior de la norma. Desde una perspectiva distributiva, esta flexibilización tiene una clara dimensión de género, al beneficiar especialmente a mujeres, colectivo donde persisten importantes brechas de cotización a lo largo del ciclo vital. La reforma, por tanto, no solo mejora la cobertura de la jubilación activa, sino que corrige parcialmente un sesgo regresivo del diseño anterior.

Régimen de cotización y efectos sobre la pensión.

Durante la situación de jubilación activa, el trabajador mantiene la condición plena de pensionista, y su pensión se revaloriza anualmente conforme al sistema general, en los mismos términos que el resto de las pensiones contributivas. Sin embargo, no tiene derecho a complementos a mínimos, aun cuando la pensión percibida no alcance el umbral legalmente establecido, ya que estos están reservados a quienes no realizan actividad laboral retribuida y acreditan carencia de rentas.

En cuanto a la cotización, esta se limita a dos conceptos: por un lado, se cotiza por incapacidad temporal; por otro, se aplica una cotización solidaria del 9 %, no computable para futuras prestaciones (con un reparto del 7 % a cargo del empleador y 2 % del trabajador), según el artículo 153 LGSS. Esta cotización no genera nuevos derechos ni incrementa la base reguladora de la pensión, ni se acumulan nuevos complementos por demora. Desde una perspectiva económica, este diseño preserva la contributividad parcial del sistema sin generar pasivos adicionales, pero reduce los incentivos individuales al mantenimiento del empleo.

Contratación laboral compatible y extinción previa.

El pensionista en jubilación activa puede trabajar por cuenta ajena o propia, a tiempo completo o parcial, sin límite de ingresos. Esta compatibilidad abarca tanto a nuevas relaciones laborales como a la reincorporación a la empresa anterior, pero exige en todos los casos que el contrato laboral previo haya sido extinguido. Dicha extinción, conforme al artículo 49.1.f del Estatuto de los Trabajadores (ET), se considera una causa válida de finalización del contrato por jubilación, lo que implica que, salvo pacto en contrario, no genera derecho a indemnización. Esta exigencia jurídica puede constituir un freno práctico a la implantación de la jubilación activa, al introducir una fricción innecesaria en el tránsito entre ambas situaciones.

Una vez finalizada la actividad laboral —ya sea por cuenta ajena o propia—, se abandona la jubilación activa y se restablece la pensión en su cuantía íntegra conforme a lo reconocido inicialmente. Este retorno a la situación de jubilación plena no exige trámites adicionales salvo la comunicación del cese a la Seguridad Social.

Regímenes especiales de compatibilidad.

Al margen del régimen general de jubilación activa, existen regímenes jurídicos especiales de compatibilidad entre pensión y trabajo que cuentan con condiciones más favorables. Así, determinados colectivos —como el personal médico del sistema público de salud— pueden percibir desde el primer momento un 75 % de la pensión, sin necesidad de esperar los cinco años del esquema general, y además mantener los incentivos acumulados por jubilación demorada.

Estas excepciones, establecidas por vía legal o reglamentaria, introducen un tratamiento más flexible que, si bien responde a necesidades específicas de sectores esenciales, plantea cuestiones de equidad horizontal en el diseño del sistema.

Tabla 1. Principales características de la Jubilación Activa (tras el RD-Ley 11/2024)

Característica	Descripción
Edad de acceso	Un año después de la edad legal ordinaria (65–67 años según cotización), es decir, a los 66–68 años. Vinculada a la jubilación demorada (art. 214.1 LGSS).
Porcentaje de pensión compatible	45% en el primer año, incrementándose progresivamente hasta el 100 % en el quinto año. Independiente de la jornada laboral.
Compatibilidad con incentivos por demora	Compatibilidad plena con los incentivos del art. 210.2 LGSS (4% anual o pago único), aunque no se acumulan nuevos incentivos tras acceder a la jubilación activa.
Requisito de cotización	Basta con acreditar el periodo mínimo de 15 años. No se exige haber generado el 100% de la base reguladora.
Régimen de cotización	Se cotiza solo por incapacidad temporal y por una cotización solidaria del 9% (7% empresa, 2% trabajador), sin generar nuevos derechos.
Extinción y nuevo contrato	Es obligatoria la extinción del contrato por jubilación voluntaria (art. 49.1.f ET), sin indemnización salvo pacto. Se debe formalizar un nuevo contrato.
Tipo de contrato compatible	Cualquier modalidad (tiempo completo o parcial, por cuenta ajena o propia), sin límite de ingresos.
Diferencia con autónomos	Régimen más favorable para autónomos: 75% desde el inicio si se contrata a un trabajador indefinido a tiempo completo.
Condición de pensionista	El jubilado activo mantiene la condición de pensionista: su pensión se revaloriza, pero no accede a complementos a mínimos.

2.2. La Jubilación Parcial: transición pactada con reducción de jornada hacia la jubilación total

La jubilación parcial constituye una de las principales vías de compatibilidad entre pensión y trabajo retribuido, diseñada para facilitar una transición progresiva hacia el retiro definitivo.

A diferencia de la jubilación activa, que se sitúa después de la edad legal ordinaria, esta modalidad se enmarca en la fase final de la carrera laboral, permitiendo al trabajador reducir su jornada con el consentimiento de la empresa y compensar la pérdida de salario con una pensión parcial. A continuación, se describen sus **fundamentos y condiciones generales**₂.

Reducción de jornada con pensión proporcional: una transición pactada

La jubilación parcial requiere un acuerdo individual entre el trabajador y la empresa para reducir la jornada laboral, lo que implica la novación del contrato original. Esta reducción conlleva una disminución proporcional del salario, que se compensa con el cobro de una pensión parcial de jubilación. La regla general es de proporcionalidad: una reducción del 50 % en la jornada equivale al 50 % del salario y al 50 % de la pensión, dando lugar a un esquema de reparto complementario de rentas. Esta fórmula permite compatibilizar trabajo y pensión de forma progresiva y pactada, facilitando la salida del mercado de trabajo de manera gradual y adaptada a las necesidades tanto del trabajador como de la empresa.

Doble régimen de acceso: jubilación parcial ordinaria y anticipada con contrato de relevo

La legislación española establece dos modalidades diferenciadas de jubilación parcial: la ordinaria y la anticipada, cada una con condiciones específicas de acceso, obligaciones para las partes y distinta vinculación con el contrato de relevo. Ambas están reguladas en el artículo 215 de la LGSS y en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, reformados por el Real Decreto-ley 11/2024.

- **La jubilación parcial ordinaria** puede pactarse cuando el trabajador alcanza la edad legal ordinaria de jubilación establecida en el artículo 205 de la LGSS, cuyo valor depende del número de años cotizados (65 años con al menos 38 años y 3 meses cotizados, o 66 años y 10 meses en caso contrario, en el año 2026). A partir de 2027, se consolidará un doble carril de acceso: 65 años para quienes acrediten carreras largas de mínimo 38 años y 6 meses cotizados y 67 años para las restantes. Una vez alcanzada la edad legal y causado derecho a pensión, el trabajador puede reducir su jornada entre un 25 % y un 75 %, percibiendo un salario y una pensión en proporción. En esta modalidad no se exige la suscripción de contrato de relevo, aunque puede realizarse voluntariamente, con un contrato indefinido o de duración determinada que coincida al menos durante un año con la jubilación completa. El puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo o distinto al del jubilado parcial, y no es necesario que los horarios se solapen. La jornada también puede organizarse de forma acumulada (por días, semanas o meses).

2. La jubilación parcial de la Industria Manufacturera tiene un régimen jurídico específico prorrogado hasta el 1 de enero de 2030 por el Real Decreto-ley 11/2024 (en adelante, DLJ).

- **La jubilación parcial anticipada** permite adelantar hasta tres años la edad de acceso respecto a la jubilación ordinaria, pero exige requisitos adicionales: al menos 33 años cotizados y una antigüedad mínima de seis años en la empresa.

La edad de acceso anticipado varía según el carril: por ejemplo, en 2026 puede accederse con 62 años (carril de 65 años) si se acreditan 35 años y 3 meses de cotización (restando estos 3 años pendientes de cotización hasta los 38 años y 3 meses de la jubilación ordinaria), o con 63 años y 10 meses en el otro carril (66 años y 10 meses de edad ordinaria). Esta modalidad impone una mayor regulación: el contrato de relevo es obligatorio, debe celebrarse con una persona desempleada o con contrato temporal en la empresa, a jornada completa y duración indefinida. Este contrato debe mantenerse durante al menos dos años tras la jubilación definitiva. La reducción de jornada inicial se sitúa entre un 20 % y un 33 %, y puede ampliarse progresivamente hasta el 75 %, facilitando una salida gradual en varias fases.

Ambas modalidades están concebidas como mecanismos de transición pactada, pero la anticipada está estrechamente ligada a los objetivos de mantenimiento del empleo y rejuvenecimiento de plantillas, a través del relevo generacional. La posibilidad de acumular el tiempo de trabajo ofrece una flexibilidad organizativa que puede ser relevante en sectores con calendarios intensivos o rotativos.

Cotización completa pese a jornada reducida

Durante el período de jubilación parcial, se exige cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando a tiempo completo. Además, debe existir correspondencia del contrato de relevo con las bases de cotización del jubilado parcial, nunca inferiores al 65 por 100 de promedio en los últimos seis meses.

Extinción del contrato por jubilación completa sin indemnización

Tanto en la modalidad ordinaria como en la anticipada, la jubilación parcial finaliza con la extinción definitiva del contrato de trabajo, conforme a las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. Lo habitual es que esta extinción se produzca por el paso a la jubilación total (art. 49.1.f ET). En este caso, salvo pacto específico en contrario, el trabajador no tiene derecho a indemnización.

Este diseño jurídico refuerza la lógica de transición pactada hacia la jubilación, pero puede limitar el atractivo del instrumento si el trabajador percibe que la jubilación parcial conlleva una renuncia implícita a una salida indemnizada futura. Esta consideración es especialmente relevante para trabajadores con larga antigüedad o contratos indefinidos, que podrían valorar alternativas con mayor protección económica al finalizar su carrera laboral.

Tabla 2. Principales características de la Jubilación Parcial (ordinaria y anticipada)

Característica	Jubilación Parcial Ordinaria	Jubilación Parcial Anticipada
Edad de acceso	Edad legal ordinaria de jubilación (65 o 67 –a partir de 2027– según cotización)	Hasta 3 años antes de la edad ordinaria, según cotización y antigüedad
Cotización exigida	Las que den derecho a pensión	Al menos 33 años y 6 años de antigüedad en la empresa
Reducción de jornada	Entre el 25% y el 75%	Primer año: entre 20% y 33%. A partir del segundo: 25% - 75%
Contrato de relevo	No obligatorio, pero posible (voluntario)	Obligatorio, indefinido y a tiempo completo. Debe mantenerse 2 años tras jubilación completa
Acumulación de jornada	Permitida en días, semanas o meses	Permitida en días, semanas o meses
Base de cotización	Se cotiza por la base que correspondería a jornada completa	Ídem. Además, la base del relevista debe ser 65% del promedio de los últimos 6 meses
Extinción de contrato	Por jubilación completa u otras causas del art. 49 ET, sin indemnización salvo pacto	Ídem

2.3. La jubilación flexible: retorno parcial al trabajo desde la jubilación plena

La jubilación flexible permite a una persona ya jubilada reincorporarse al mercado laboral en régimen de tiempo parcial, reduciendo su pensión en proporción a la jornada trabajada. A diferencia de la jubilación parcial, que actúa como una transición pactada hacia la jubilación definitiva, la jubilación flexible/flexible se configura como un retorno desde la jubilación plena, ofreciendo la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión de forma parcial y temporal.

Esta figura, regulada históricamente bajo la denominación de jubilación flexible en el Real Decreto 1132/2002 y actualmente el Real Decreto 416/2026 conserva el principio de proporcionalidad entre pensión y jornada laboral, con el objetivo de facilitar la reincorporación gradual de los pensionistas que deseen seguir activos, mantener su vínculo con el mercado laboral o complementar sus ingresos. La nueva regulación pretende modernizar su marco normativo, adaptándolo a las condiciones laborales actuales y al principio de envejecimiento activo.

Condiciones de acceso y retorno al mercado laboral

La jubilación flexible puede solicitarse en cualquier momento tras haber accedido a la jubilación contributiva, sin necesidad de cumplir un período mínimo de espera. El trabajador ya es pensionista pleno y puede reanudar una actividad laboral tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, siempre en régimen de tiempo parcial.

Con el nuevo Real Decreto, en el caso del trabajo por cuenta ajena, **la jornada debe situarse entre el 33 % y el 80 % de una jornada a tiempo completo comparable**. El establecimiento de este límite máximo responde a la voluntad de preservar el carácter parcial y complementario del retorno al trabajo, evitando que la jubilación flexible se convierta de facto en una jubilación activa encubierta. En el caso de los trabajadores autónomos, también se admite el retorno a la actividad, con la condición adicional de no haber estado dados de alta en el régimen correspondiente durante los tres años previos al acceso a la jubilación.

Este diseño ofrece una vía de reintegración flexible en el mercado laboral, especialmente útil para profesionales cualificados o autónomos que deseen mantener su actividad con una menor carga de trabajo, pero también puede actuar como un mecanismo de complemento de renta en contextos de pensiones de cuantía moderada.

Cuantía de la pensión y esquema de incentivos

La cuantía de la pensión se reduce de forma proporcional a la jornada laboral desarrollada. Así, quien trabaja al 50 % de la jornada percibe el 50 % de su pensión, mientras que una jornada del 60 % o del 80 % conlleva reducciones equivalentes.

El proyecto de Real Decreto introduce, además, un sistema de incentivos dirigido a promover el retorno al trabajo de los pensionistas que lleven más de seis meses en situación de jubilación plena. En estos casos, la pensión compatible se incrementa en un **15 % para jornadas comprendidas entre el 33 % y el 55 %, y en un 25 % para jornadas entre el 55 % y el 80 %**, de modo que a mayor jornada corresponde un mayor incentivo. Estos incrementos operan exclusivamente durante el período de compatibilidad y no se consolidan una vez se recupera la jubilación plena. Con ello, se busca estimular la reincorporación de pensionistas con experiencia, reforzar la oferta laboral en determinados sectores con escasez de mano de obra y fomentar el envejecimiento activo.

En el caso del trabajo por cuenta propia, y con la cautela adicional de no haber estado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos durante los tres años anteriores a la jubilación, la compatibilidad se limita inicialmente al **25 % de la pensión**, reflejando una aplicación más

prudente del principio de proporcionalidad y un control más estricto del riesgo moral asociado al autoempleo.

Régimen de cotización y efectos sobre la pensión

Durante la situación de jubilación flexible resultan de aplicación, en su caso, las reglas singulares de cotización por edad previstas en el artículo 152 de la Ley General de la Seguridad Social. El Real Decreto aclara que la cuantía de la pensión **no se recalcula** cuando el pensionista retorna a la jubilación plena sin trabajo compatible, sin perjuicio de que, en el caso de jubilaciones anticipadas involuntarias, las cotizaciones efectuadas durante el período de compatibilidad puedan contribuir a **reducir el coeficiente reductor** aplicado en el momento inicial del acceso a la pensión.

La regla general es que las cotizaciones realizadas durante la jubilación flexible **no incrementan la base reguladora ni mejoran la cuantía de la pensión**. Una vez cesa la actividad laboral, la pensión se restablece en su importe íntegro previo, sin acumulación de derechos adicionales. Esta eliminación de la mejora de la pensión por las cotizaciones efectuadas durante la compatibilidad constituye una diferencia relevante respecto del régimen anterior, en el que dichos períodos sí se computaban. Desde una perspectiva económica, este cambio preserva la neutralidad actuarial del sistema, evitando la generación de nuevos pasivos, si bien puede reducir los incentivos individuales a prolongar la actividad laboral en edades avanzadas, especialmente entre trabajadores con elevada productividad.

Compatibilidad con otros incentivos y limitaciones

La jubilación flexible es incompatible con los complementos por demora previstos en el artículo 210.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

En consecuencia, quienes hayan optado por una jubilación demorada con incremento porcentual o con incentivo a tanto alzado no pueden acceder posteriormente a esta modalidad. Esta incompatibilidad responde al principio de no acumulación de beneficios asociados a la prolongación de la vida laboral, aunque introduce una rigidez adicional al impedir trayectorias laborales mixtas que combinen una demora inicial en el acceso a la pensión con un retorno parcial posterior al mercado de trabajo.

Tabla 3. Principales características de la Jubilación Flexible

Característica	Descripción
Naturaleza y finalidad	Permite al pensionista reincorporarse al mercado laboral tras la jubilación plena, en régimen de tiempo parcial, con reducción proporcional de la pensión.
Edad y requisitos de acceso	Puede solicitarse en cualquier momento tras acceder a la jubilación contributiva. El beneficiario debe ser ya pensionista. A partir de los 6 meses puede cobrar los incentivos adicionales
Modalidades de trabajo compatibles	Trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial (jornada entre el 33% y el 80% de la jornada comparable) o por cuenta propia, siempre que en los tres años previos no se haya dado de alta como trabajador autónomo.
Porcentaje de pensión compatible	Reducción proporcional a la jornada laboral: por ejemplo, 50% de pensión con jornada del 50%. En el caso del trabajo por cuenta propia, la pensión compatible se limita inicialmente al 25%
Incentivos económicos	Si el retorno al trabajo se produce tras más de seis meses de jubilación plena, la pensión compatible se incrementa un 15% para jornadas entre el 33-55% y un 25% para jornadas entre el 55-80%. Estos incrementos operan exclusivamente durante el período de compatibilidad.
Régimen de cotización	Se cotiza por las contingencias propias del trabajo parcial o compatible, aplicándose en su caso las reglas singulares de la cotización por edad. Las nuevas cotizaciones no mejoran la cuantía de la pensión ni la base reguladora. Al cesar la actividad, se recupera la pensión íntegra inicial.
Compatibilidad con incentivos por demora	Incompatible con los complementos por demora del art. 210.2 LGSS. Quienes hayan optado por un incremento porcentual o por un incentivo a tanto alzado no pueden acceder a esta modalidad.
Efectos sobre la pensión	Durante la compatibilidad, la pensión se percibe en la proporción correspondiente y se revaloriza conforme a las reglas generales, sin derecho a mejoras por cotización adicional. Finalizada la actividad, se restablece automáticamente la cuantía íntegra previa.
Finalización de la actividad	Al cesar en el trabajo parcial o por cuenta propia, se restablece automáticamente la pensión en su cuantía íntegra previa, sin necesidad de un nuevo trámite administrativo.

3

Limitaciones y desafíos de la jubilación activa, parcial y flexible

3. Limitaciones y desafíos de la jubilación activa, parcial y flexible

3.1. Jubilación activa

La jubilación activa es una figura clave en el marco de la compatibilidad entre pensión y trabajo, concebida como un instrumento para favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. Regulada en el artículo 214 de la LGSS, ha sido objeto de una reforma relevante a través del Real Decreto-ley 11/2024, que modifica sus condiciones de acceso, el porcentaje de pensión compatible y el régimen de cotización aplicable. Tras haber expuesto sus principales elementos, esta sección ofrece una valoración crítica de la figura desde una doble óptica jurídica y económica, identificando sus avances y principales limitaciones en cuanto a diseño normativo, incentivos laborales y equidad distributiva.

1. Subsidiaria de la Jubilación Demorada. Una de las principales limitaciones estructurales de la jubilación activa es su vinculación normativa con la jubilación demorada, ya que solo puede activarse una vez transcurrido al menos un año desde la edad legal ordinaria, conforme al artículo 214.1 de la LGSS. Esta exigencia sitúa a la jubilación activa como un apéndice del sistema de incentivos a la demora (art. 210 LGSS), y no como una modalidad autónoma de compatibilidad flexible entre pensión y empleo. Desde el punto de vista del trabajador, esta condición puede resultar poco atractiva, ya que obliga a trabajar al menos un año más a jornada completa una vez alcanzada la edad legal, incluso para quienes desearían compatibilizar pensión y trabajo desde ese mismo momento. La lógica de esta exigencia parece responder más al impulso de la jubilación demorada que a una reflexión sobre los incentivos reales del trabajador.

Además, el requisito de demora opera de forma desigual según la carrera de cotización previa: quienes hayan cotizado más de 38 años y 6 meses podrán acceder a los 66 años ($65 + 1$), mientras que quienes no alcancen ese umbral tendrán que esperar hasta los 68 años ($67 + 1$) una vez completado el calendario transitorio en 2027. Esta diferencia puede resultar injustificada en términos de equidad y eficiencia, y refuerza la percepción de que la jubilación activa no está diseñada pensando en el trabajador medio, sino subordinada a una estrategia institucional de alargamiento de la edad efectiva de retiro. Una alternativa más razonable habría sido permitir el acceso desde la edad ordinaria, con una senda de compatibilidad creciente, sin imponer demoras adicionales.

2. Paradoja de Incentivos. El esquema de incremento progresivo de la pensión compatible — del 45 % al 100 % en cinco años— tiene coherencia interna como incentivo acumulativo, pero resulta poco competitivo frente a la alternativa de jubilación demorada sin actividad laboral,

donde el trabajador puede acceder directamente al 100 % de la pensión más los complementos económicos por demora. En este diseño, se penaliza en términos relativos a quien opta por seguir trabajando con jubilación activa, al exigirle iniciar la compatibilidad con una pensión parcial y escalar gradualmente durante cinco años, frente al jubilado completo, tras demorar la decisión de jubilarse, que accede de inmediato al total.

Además, la regulación no vincula la cuantía de la pensión compatible con la jornada laboral efectivamente realizada. Así, un trabajador que, tras demorar un año, accede a la jubilación activa y trabaja al 20 % de jornada, cobrará igualmente solo el 45 % de su pensión. Este diseño introduce una asimetría ineficiente, ya que no premia el mayor grado de contribución laboral durante la etapa activa, ni ajusta el ingreso combinado (salario + pensión) al esfuerzo real del trabajador. Desde una óptica de incentivos, se habría podido articular un esquema más equitativo y racional vinculando la pensión parcial también al tiempo de trabajo, como sucede en la propuesta de jubilación flexible/flexible.

Esta paradoja de incentivos se agrava si se considera que la jubilación activa supone menor coste para la Seguridad Social, al implicar pensión parcial y cotización solidaria, mientras que la jubilación demorada eleva el gasto público sin contraprestación laboral. Sin embargo, es esta última la que recibe el mayor respaldo normativo y político. Habría sido posible articular una política más equilibrada, permitiendo la jubilación activa desde la edad ordinaria con un esquema progresivo similar, y haciendo que la continuidad laboral efectiva fuera reconocida no solo jurídicamente, sino también económicamente atractiva. En cualquier caso, el nuevo diseño mejora la regulación anterior, al superar el modelo rígido del 50 % sin incentivos adicionales y avanzar hacia una lógica de compatibilidad más flexible.

3. Acceso ampliado, sin mejora de pensión. Uno de los avances más destacados de la reforma ha sido la eliminación del requisito de haber alcanzado el 100 % de la base reguladora para acceder a la jubilación activa, permitiendo su uso a quienes acrediten únicamente el período mínimo de 15 años de cotización exigido por el artículo 205 LGSS. Esta flexibilización abre el acceso a trabajadores con carreras contributivas más cortas, muchas de ellas asociadas a trayectorias laborales femeninas. Desde el punto de vista de la equidad de género, la medida es acertada y corrige una discriminación normativa previa.

No obstante, el diseño actual limita fuertemente el atractivo real de la jubilación activa para estos colectivos. En primer lugar, porque quienes acceden con pensiones reducidas no pueden incrementar su cuantía futura mediante nuevas cotizaciones, ya que el periodo de jubilación activa no genera derechos adicionales. En segundo lugar, porque no se permite el acceso a complementos a mínimos mientras se compatibiliza pensión y trabajo, incluso en los casos de rentas bajas. Además, las carreras más cortas suelen coincidir con el carril más tardío del calendario de

edad ordinaria, por lo que el acceso a la jubilación activa se retrasa hasta los 68 años en muchos casos, reduciendo su viabilidad.

Como alternativa, podría haberse establecido un mecanismo de mejora progresiva de la pensión compatible mediante cotizaciones adicionales, que permitiera alcanzar el 100 % de la pensión en casos en los que no se hubiera generado inicialmente. Esto habría reforzado el atractivo de la figura y su impacto redistributivo, especialmente desde la óptica de género. En su forma actual, la reforma representa un avance en el plano jurídico, pero limitado en su eficacia práctica.

4. Fricciones laborales y falta de contrato adaptado para jubilados activos. Una de las principales barreras para el uso efectivo de la jubilación activa es la falta de una regulación laboral específica que facilite el tránsito desde la relación laboral ordinaria a la situación de compatibilidad entre trabajo y pensión. Actualmente, el trabajador debe extinguir su contrato de trabajo por jubilación voluntaria, según el artículo 49.1.f del Estatuto de los Trabajadores, lo que implica en muchos casos renunciar a una indemnización significativa, salvo que medie un acuerdo con la empresa. Esto introduce una fuerte fricción: si el trabajador prevé poder alcanzar una jubilación convencional con indemnización por despido o pacto, no tendrá incentivos para acogerse voluntariamente a la jubilación activa.

Por parte de la empresa, el nuevo contrato como jubilado activo resetea la antigüedad, pero no ofrece ventajas contractuales o garantías específicas. Tampoco existen fórmulas normativas de “pasarela” que faciliten el tránsito, lo que añade incertidumbre jurídica y coste reputacional o litigioso. La única ventaja es la cotización solidaria reducida (7 %), probablemente insuficiente para compensar los riesgos asociados.

Desde una perspectiva institucional, la falta de un contrato laboral específico para jubilados activos limita seriamente el desarrollo de esta figura. Sería razonable articular un marco legal que permita la extinción del contrato con una indemnización razonable y proporcional (por ejemplo, 12 o 20 días por año, con tope limitado), seguida de un nuevo contrato sin costes acumulados de antigüedad. Esta solución, además de ser jurídicamente viable y no discriminatoria (dado que el trabajador ya percibe una pensión pública), permitiría activar el potencial de la jubilación activa como mecanismo flexible y pactado de prolongación laboral en la empresa de origen.

5. Persistencia de privilegios para autónomos: asimetrías e incentivos perversos. La reforma ha reducido parte de la desigualdad previa entre trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena en el acceso a la jubilación activa, al sustituir el porcentaje fijo del 50 % aplicable a los asalariados por un esquema progresivo que alcanza el 100 % en cinco años. Sin embargo, se mantiene una ventaja significativa para los autónomos, que pueden compatibilizar desde el inicio un 75 % de su pensión si tienen contratado a un trabajador indefinido a tiempo completo, con aumentos progresivos hasta el 100 % en el cuarto año.

Esta diferencia normativa carece de justificación suficiente y dificulta la neutralidad institucional entre formas de empleo.

Esta asimetría puede generar incentivos indeseados a utilizar la figura del falso autónomo: personas jubiladas que siguen prestando servicios a su antigua empresa como autónomos para acogerse a un régimen más ventajoso. Dado que la mayoría de los jubilados activos actuales lo son por cuenta propia, es razonable pensar que esta distorsión puede tener efectos reales sobre la distribución de las formas contractuales.

Desde el punto de vista del diseño del sistema, habría sido deseable equiparar las condiciones de pensión compatible entre trabajadores asalariados y autónomos, evitando un tratamiento desigual que no responde ni a razones técnicas ni a principios de equidad contributiva. Un marco unificado permitiría reforzar la confianza institucional, reducir el riesgo de elusión normativa y promover la jubilación activa como una opción transparente, funcional y neutral.

Tabla 4. Jubilación Activa. Valoración crítica

Característica	Descripción	Valoración crítica
Edad de acceso	Un año después de la edad legal ordinaria. Acceso entre 66 y 68 años según cotización. (Art. 214.1 LGSS)	Condición restrictiva. Desincentiva su uso y vincula excesivamente con la jubilación demorada.
Pensión compatible	45% el primer año, aumentando 10-20 puntos anuales hasta el 100% en el quinto.	Esquema progresivo razonable, pero punto de partida bajo. Penaliza seguir trabajando frente a jubilarse totalmente.
Compatibilidad con incentivos por demora	Compatibles desde la reforma (Art. 210.2 LGSS), pero no se acumulan nuevos durante la jubilación activa.	Mejora técnica positiva, aunque insuficiente para compensar el bajo porcentaje inicial de pensión.
Requisito de cotización	Accesible con 15 años cotizados. Ya no se exige alcanzar el 100% de la base reguladora.	Avance en equidad formal, especialmente para mujeres, pero con impacto limitado por falta de incentivos.
Cotización durante la jubilación activa	Solo por incapacidad temporal y un 9% de cuota solidaria (7% empresa / 2% trabajador). No genera nuevos derechos.	Cotización simbólica. No mejora la pensión futura ni refuerza el incentivo a permanecer activo.
Extinción del contrato	Requiere extinción previa del contrato por jubilación voluntaria (Art. 49.1.f ET). Sin indemnización salvo pacto.	Fuerte fricción legal. Desincentiva el tránsito. Se echa en falta un contrato específico para jubilados activos.
Tipo de contrato compatible	Cualquier modalidad (jornada completa o parcial, por cuenta ajena o propia). Sin límite de ingresos.	Buena flexibilidad formal, pero no hay ajuste proporcional entre jornada y pensión compatible.
Diferencia autónomos / asalariados	Autónomos con contratado acceden desde el inicio al 75% de la pensión, frente a escalado progresivo en asalariados.	Persisten asimetrías injustificadas. Riesgo de uso estratégico del régimen por parte de falsos autónomos.
Condición de pensionista	Se mantiene la condición plena, con revalorización anual. Sin acceso a complementos a mínimos.	Refuerzo del estatus legal, pero puede excluir a pensionistas con rentas bajas del sistema de compatibilidad.

En conjunto, la jubilación activa reformada constituye un avance respecto al modelo previo, al ofrecer un marco más flexible, con una senda de compatibilidad progresiva de pensión y trabajo, y al eliminar barreras de entrada ligadas a carreras incompletas. No obstante, su diseño sigue mostrando importantes fricciones jurídicas y limitaciones económicas. La excesiva vinculación con la jubilación demorada, la falta de proporcionalidad entre jornada laboral y pensión compatible, la inexistencia de un contrato adaptado al tránsito laboral, y las asimetrías entre autónomos y asalariados restringen su atractivo y eficacia potencial. En consecuencia, se trata de un modelo en transición, que abre la puerta a una compatibilidad parcial entre pensión y trabajo, pero aún necesita una arquitectura normativa más ambiciosa y coherente para consolidarse como instrumento eficaz de envejecimiento activo

3.2. Jubilación parcial

La jubilación parcial constituye una herramienta valiosa para facilitar una transición gradual entre la vida laboral activa y la plena jubilación, combinando flexibilidad organizativa para las empresas y cierto mantenimiento de ingresos para los trabajadores. No obstante, su aplicación práctica ha estado tradicionalmente limitada por rigideces normativas, costes empresariales y desigualdades en el acceso. A continuación, se analizan de forma crítica sus principales fortalezas, limitaciones y ámbitos potenciales de mejora tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024.

- 1. Progresividad en la salida laboral, pero con exclusiones injustificadas.** Uno de los avances más relevantes de la reforma ha sido la consolidación del carácter gradual de la jubilación parcial, permitiendo su activación hasta tres años antes de la edad legal y articulando un esquema flexible de reducción de jornada. Esta progresividad facilita el tránsito ordenado desde la actividad laboral hacia la jubilación completa, permitiendo acuerdos adaptados entre empresas y trabajadores. No obstante, el requisito de haber cotizado un mínimo de 33 años para acceder a la modalidad anticipada contrasta con los 15 años exigidos para la jubilación activa, generando una barrera de entrada injustificada para muchas personas con trayectorias laborales interrumpidas. Esta limitación, que afecta especialmente a mujeres, debilita el potencial inclusivo de la figura y compromete su coherencia interna como herramienta de transición gradual.
- 2. Desincentivos empresariales: cotización elevada y obligaciones laborales adicionales.** La reforma mantiene importantes desincentivos para las empresas a la hora de promover la jubilación parcial, especialmente en su modalidad anticipada. Las compañías están obligadas a cotizar por la base completa del trabajador jubilado parcialmente, lo que encarece significativamente el coste laboral, independientemente del tiempo efectivo trabajado. Además, en la modalidad anticipada, deben suscribir un contrato de relevo con un nuevo trabajador indefinido y mantenerlo durante al menos dos años tras la jubilación total del empleado relevado.

Este diseño normativo, pensado para mejorar la calidad del empleo y contener el gasto en pensiones, impone cargas que pueden desalentar acuerdos voluntarios de salida gradual. En la práctica, se penaliza a las empresas que quisieran facilitar transiciones pactadas y se restringe el uso de esta vía flexible, salvo en sectores —como la industria manufacturera— donde existe un régimen especial más favorable.

3. Una figura aún subordinada a la lógica del relevo y el reparto de empleo. Aunque la reforma reconoce formalmente el valor de la jubilación parcial como mecanismo de transición gradual hacia la jubilación definitiva, en la práctica la regulación sigue subordinada a una lógica tradicional de reparto de empleo. Especialmente en la modalidad anticipada, la jubilación parcial está fuertemente ligada a la existencia de un contrato de relevo, lo que transforma la medida en una política de sustitución más que de flexibilidad. Ello contrasta con medidas, como la acumulación anual de tiempo de jubilación parcial o la desconexión laboral entre relevado/relevista, que desactivan en la práctica un relevo efectivo. Esta orientación limita su potencial como instrumento individual de ajuste laboral progresivo, y refuerza su carácter burocrático y condicionado. La norma tampoco habilita vías para fomentar acuerdos individuales más ágiles ni flexibiliza los requisitos de acceso, como sí ocurre en la jubilación activa. En consecuencia, la reforma, aunque bienintencionada, queda lejos de representar un verdadero cambio de paradigma hacia una jubilación parcial más moderna y utilizable.

Tabla 5. Jubilación Parcial. Valoración crítica

Característica	Descripción	Valoración crítica
Acceso anticipado y gradual	Puede iniciarse hasta 3 años antes de la edad legal ordinaria. Permite reducir progresivamente la jornada hasta la jubilación completa.	Diseño acertado para una salida gradual. Sin embargo, mantiene un umbral alto de cotización (33 años) que excluye muchas carreras cortas, especialmente femeninas.
Modalidades disponibles	Ordinaria (sin necesidad de contrato de relevo) y anticipada (con contrato de relevo obligatorio y condiciones estrictas).	La modalidad anticipada impone cargas excesivas a las empresas dificultando su uso. La ordinaria es más flexible pero aún limitada.
Compatibilidad pensión-salario	La pensión se reduce en proporción inversa a la jornada pactada. Ejemplo: jornada al 50% implica 50% de salario y 50% de pensión.	Esquema comprensible y equilibrado, facilita transiciones pactadas. Aporta claridad en los incentivos al reparto de rentas.
Cotización y contrato de relevo	La empresa debe cotizar por la base completa del jubilado parcial. El contrato de relevo debe mantener ciertas condiciones y durar al menos dos años.	Sobrecoste para la empresa, especialmente en la modalidad anticipada. Este diseño desincentiva acuerdos voluntarios.
Extinción del contrato	El contrato se extingue definitivamente por cualquier causa del art. 49 ET, normalmente por jubilación total sin indemnización.	Claridad jurídica, pero no se introduce un contrato específico que facilite la transición desde la jubilación parcial.
Política de empleto y visión institucional	El diseño actual responde a una lógica de reparto de empleo (contrato de relevo), más que a una transición individual y pactada.	El mensaje político es favorable a la gradualidad, pero la regulación mantiene rigideces que limitan su despliegue real.

En definitiva, la reforma de la jubilación parcial introducida por el RD-Ley 11/2024 representa un avance parcial en la dirección adecuada, al reforzar su naturaleza gradual y al ampliar su margen temporal de aplicación. No obstante, persisten importantes limitaciones normativas y económicas que restringen su potencial como verdadera herramienta de flexibilidad en el retiro laboral. La existencia de sobrecostos empresariales, la obligatoriedad del contrato de relevo en la modalidad anticipada y la falta de estímulos claros para las carreras más interrumpidas o con menor cotización —especialmente entre mujeres— dificultan la generalización de esta figura. La regulación sigue anclada en una lógica de reparto de empleo más que en un enfoque moderno de transición pactada, lo que revela la necesidad de un rediseño más ambicioso y coherente con el nuevo paradigma de compatibilidad entre pensión y trabajo.

3.3 Jubilación Flexible

La jubilación flexible, constituye la modalidad más reciente del sistema español de compatibilidad entre pensión y trabajo. Su propósito es incentivar el retorno parcial al empleo de personas ya jubiladas, permitiendo compatibilizar una parte de la pensión con un trabajo a tiempo parcial o con actividades por cuenta propia. La pensión se reduce en proporción a la jornada realizada, con incentivos adicionales, como hemos descrito, del 15% o del 25% según la intensidad del trabajo. Sin embargo, la iniciativa presenta importantes limitaciones estructurales y una falta de coherencia con las otras modalidades de jubilación flexible analizadas, lo que dificulta su potencial desarrollo.

1. Incentivos débiles y efectos distributivos inciertos. Aunque el objetivo político declarado es favorecer la reincorporación de jubilados al mercado laboral, el diseño propuesto introduce varios desincentivos económicos y administrativos. Por un lado, se limita la compatibilidad en el trabajo autónomo a un 25% de la pensión, lo que reduce drásticamente el atractivo de esta vía y contradice el principio de neutralidad entre trabajo por cuenta propia y ajena. Por otro lado, se elimina la posibilidad de aumentar la pensión mediante cotizaciones adicionales durante la etapa de compatibilidad, suprimiendo así uno de los incentivos más eficaces para prolongar la actividad laboral.

Además, se establece la incompatibilidad con los complementos por demora del artículo 210.2 de la LGSS, de modo que quienes hayan optado por incentivos por retrasar su jubilación no podrán acogerse a esta modalidad. Los incrementos del 15% o 25% de la pensión compatible, en función de la jornada (33–55% o 55–80% de jornada completa), actúan como compensación parcial, pero su estructura puede favorecer de forma regresiva a quienes ya tienen rentas laborales más elevadas. Desde una perspectiva distributiva, el esquema resulta, por tanto, poco progresivo y de eficacia limitada para promover retornos efectivos al trabajo.

2. Descoordinación con la jubilación parcial y activa. Una de las principales debilidades del nuevo diseño es su escasa coherencia con las modalidades existentes de jubilación activa y parcial. En la jubilación parcial, la jornada puede reducirse entre un 25% y un 75%, mientras que en la flexible el rango se sitúa entre el 33% y el 80%. Las reducciones se aproximan pero en la parcial se exige cotizar por la base completa y en la flexible no opera este efecto, lo que genera una notable asimetría normativa.

El resultado es una posible sustitución entre figuras: algunas empresas podrían preferir promover retornos bajo la modalidad flexible en lugar de pactar jubilaciones parciales anticipadas, más costosas y con mayores obligaciones de relevo. De forma análoga, la coexistencia con la jubilación activa tampoco es sencilla. En esta última, la cuantía de la pensión compatible depende del tiempo de demora, no de la jornada laboral, lo que contrasta con el principio de proporcionalidad estricta de la flexible. Así, para jornadas medias (25–50 %), la flexible puede resultar más atractiva; para jornadas más altas, la activa podría ofrecer un retorno mayor.

La falta de coordinación entre las tres figuras —activa, parcial y flexible— dificulta la construcción de un marco coherente de jubilación flexible, fragmentando el sistema en opciones parcialmente solapadas pero con lógicas y efectos distintos.

3. Complejidad normativa y escasa viabilidad práctica. La jubilación flexible adolece de una notable complejidad normativa y de una limitada experiencia previa que dificulta su implantación. Las referencias cruzadas entre la LGSS, el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 416/2026 generan incertidumbre sobre su aplicación práctica. La inexistencia de un contrato tipo para el retorno de pensionistas, junto con la obligación de ajustar la jornada a márgenes estrechos y fiscalmente poco ventajosos, limita el interés de empresas y trabajadores.

Además, la suspensión de los complementos por demora para quienes eligen esta vía resta coherencia a la política general de envejecimiento activo, al penalizar precisamente a quienes deciden seguir contribuyendo al mercado laboral tras la jubilación. El resultado es una figura jurídicamente viable, pero económicamente débil y de difícil implantación.

4. Falta de un objetivo funcional claro. La jubilación flexible se presenta como un intento de extender la vida laboral, pero sin una justificación económica clara. En la práctica, combina elementos de la jubilación parcial (reparto entre pensión y trabajo) y de la activa (retorno tras la edad ordinaria), sin integrarse plenamente en ninguna de las dos lógicas. No actúa como instrumento de transición gradual —porque se accede desde la jubilación plena— ni como incentivo de prolongación —porque carece de beneficios actuariales duraderos—. Su sentido podría residir en facilitar retornos puntuales o de corta duración, pero la regulación no contempla mecanismos específicos para ello. En consecuencia, la figura carece todavía de un

papel definido dentro del sistema de compatibilidades y puede terminar siendo residual si no se simplifica y clarifica su función.

5. Riesgo de inequidad entre regímenes y modalidades. El mantenimiento de reglas diferentes para asalariados y autónomos, junto con la incompatibilidad con los incentivos de demora, refuerza una dualidad que ya se observa en las otras modalidades. La coexistencia de tres esquemas —activo, parcial y flexible— con lógicas distintas en cuanto a cotización, cuantía y elegibilidad, genera inequidad horizontal y confusión institucional. Sin un marco común que establezca principios uniformes (proporcionalidad, neutralidad contributiva y coherencia con la política de envejecimiento activo), el conjunto del sistema corre el riesgo de fragmentarse en regímenes superpuestos y de escaso uso real.

En definitiva, la jubilación flexible constituye un intento de ampliar las opciones de compatibilidad entre pensión y trabajo, pero su diseño actual adolece de falta de coherencia, incentivos insuficientes y escasa claridad funcional. Aunque introduce una lógica proporcional pensión-jornada que refuerza la equidad contributiva, su incompatibilidad con los incentivos por demora y la ausencia de mejora por cotizaciones reducen drásticamente su atractivo. Además, la descoordinación con la jubilación activa y parcial genera solapamientos y desigualdades entre regímenes. En conjunto, se trata de una figura prometedora en términos conceptuales, pero todavía embrionaria en su desarrollo normativo y de limitada viabilidad práctica mientras no se integre plenamente en una estrategia coherente de jubilación flexible y envejecimiento activo.

Tabla 6. Jubilación Flexible. Valoración crítica

Característica	Descripción	Valoración crítica
Naturaleza y finalidad	Permite el retorno parcial al trabajo desde la jubilación plena, reduciendo la pensión en proporción de la jornada.	Figura aún incipiente y pendiente de desarrollo reglamentario. Falta de definición funcional dentro del sistema.
Edad y acceso	Puede solicitarse en cualquier momento tras acceder a la jubilación contributiva.	Acceso flexible, pero sin un marco de incentivos claro. Riesgo de escaso uso por falta de atractivo económico.
Porcentaje de pensión compatible	Reducción proporcional a la jornada (33%-80% del tiempo completo). En autónomos, 25% fijo).	Incentivos desiguales. Penaliza el trabajo autónomo y beneficia a rentas altas con mayor jornada.
Incentivos económicos	Incrementos de 15% o 25% en la pensión compatible, según la intensidad de jornada.	Bonificaciones limitadas y regresivas. Favorecen a quienes ya perciben pensiones altas o trabajan más horas.
Compatibilidad con incentivos por demora	Incompatible con los complementos por demora (Art. 210.2 LGSS)	Incoherencia normativa: penaliza a quienes han demorado su jubilación y reduce el atractivo del retorno laboral.

Característica	Descripción	Valoración crítica
Régimen de cotización	Cotización proporcional al trabajo parcial. No mejora la base reguladora ni la pensión.	Ausencia de beneficio contributivo. Disminuye el incentivo a reincorporarse y limita su sostenibilidad a largo plazo.
Coordinación con otras modalidades	Se solapa parcialmente con la jubilación activa y la parcial, pero con reglas distintas de jornada y pensión.	Descoordinación normativa. Genera solapamientos y desigualdades entre regímenes sin una lógica común.
Efectos sobre la equidad y el uso potencial	Aplicación prevista para retornos parciales y flexibles, especialmente en sectores de alta cualificación.	Uso potencial muy limitado. Falta de coherencia entre objetivos de envejecimiento activo y diseño de incentivos.

4

Conclusiones y referencias

4. Conclusiones

El análisis realizado muestra que el sistema español de compatibilidad entre pensión y trabajo ha avanzado de forma significativa con la aprobación del Real Decreto-ley 11/2024 y del Real Decreto 416/2026, pero aún mantiene una estructura fragmentada y con incentivos imperfectos. Las reformas recientes de la jubilación activa y parcial han introducido mejoras notables en términos de flexibilidad y cobertura, mientras que la iniciativa de jubilación flexible/ flexible representa un paso incipiente hacia la ampliación de opciones de retorno al empleo tras la jubilación. No obstante, el conjunto de modalidades sigue respondiendo a lógicas diferentes, con regímenes de acceso, cotización y cálculo de la pensión poco coordinados entre sí.

Desde una perspectiva económica, las tres figuras comparten un objetivo común —prolongar la vida laboral y aprovechar mejor el capital humano sénior—, pero difieren en la intensidad de los incentivos y en su atractivo para los distintos tipos de trabajadores. La jubilación activa favorece a quienes ya han completado carreras largas y desean continuar a tiempo completo; la parcial ofrece una transición pactada pero costosa para las empresas; y la flexible abre una puerta a retornos posteriores, aunque con un diseño todavía débil e incoherente. La falta de una arquitectura unificada genera solapamientos, desigualdades y una escasa utilización práctica de estas vías, que en conjunto apenas alcanzan una fracción mínima del total de jubilaciones anuales.

Desde el punto de vista jurídico, la coexistencia de tres regímenes con normativas distintas —LGSS, Estatuto de los Trabajadores y reales decretos complementarios— plantea un problema de coordinación institucional. La ausencia de principios comunes de proporcionalidad, neutralidad contributiva y transparencia en los incentivos dificulta la consolidación de un verdadero sistema de jubilación flexible. El reto no es solo mejorar cada modalidad por separado, sino integrarlas en un marco coherente que permita elegir, de manera transparente y predecible, entre distintas combinaciones de trabajo y pensión.

En consecuencia, el estudio sugiere avanzar hacia un Modelo Integral de Jubilación Compatible (MIJC) que unifique las tres modalidades existentes bajo un esquema común de derechos, incentivos y cotización. Este modelo debería basarse en cinco pilares: (1) la libertad del trabajador para ejercer una jubilación compatible con trabajo retribuido (2) la libertad del trabajador para modular la intensidad de su actividad, tiempo parcial/salario, cuenta ajena/propia, tras la edad ordinaria de jubilación; (3) la neutralidad económica del sistema, garantizando que cada año adicional cotizado de trabajo incremente la pensión de manera proporcional; (4) la seguridad jurídica en las relaciones laborales de los pensionistas activos y (5) incentivos a acuerdos entre empresa y jubilados con regulación de un contrato de trabajo compatible con reglas específicas acordes con este objetivo. Un sistema así no solo promovería el envejecimiento activo y el aprovechamiento del talento sénior, sino que también reforzaría la sostenibilidad financiera de

la Seguridad Social, adaptando la jubilación, de manera flexible, a las trayectorias laborales y vitales del siglo XXI.

Referencias

Aragón Gómez, C., *Jubilación parcial y contrato de relevo: una figura necesaria y un régimen jurídico cada vez más restrictivo*, revista LABOS, vol. 6, n.º 3, 2025

Conde-Ruiz, J. I. y Lahera Forteza, J. (2023). *Jubilación Flexible y Compatible*. *Fedea Policy Papers* 2023/01, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)

Coile, C., Milligan, K., & Wise, D. A. (2017). *Introduction*. En D. A. Wise (Ed.), *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Capacity to Work at Older Ages* (pp. 1-33). Chicago: University of Chicago Press.

Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. (2015). *Challenges for Spanish pensions in the early 21st Century*. CESifo DICE Report, 13(2), 20-24.

Conde-Ruiz, J. I., & Jiménez-Martin, S. (2024). *Envejecimiento y Jubilación*. Apuntes 2024/07, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).

Bosque-Mercader, L., Conde-Ruiz, J. I., Jiménez, S., & Vall-Castelló, J. (2025). *Evolución de la capacidad adicional para trabajar en España*. Estudios sobre la Economía Española, 2025/14. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)

European Commission. (2023). 2024 Ageing Report - Spain's Country Fiche.

García-Gómez, P., Jimenez-Martin, S., & Vall-Castelló, J. (2016). *Health Capacity to Work at Older Ages: Evidence from Spain*. NBER Working Paper Series No. 21973.

Instituto Nacional de Estadística. (2024a). *Contabilidad nacional anual de España: principales agregados*. Recuperado 24 de enero de 2025, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735576581

Instituto Nacional de Estadística. (2024b). *Indicadores demográficos básicos*. Recuperado 10 de enero de 2025, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177003&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

Instituto Nacional de Estadística. (2024c). Proyecciones de población. Recuperado 10 de enero de 2025, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Sergi Jiménez & Analía Viola, 2023. "El futuro del sistema de pensiones: demografía, mercado de trabajo y reformas," *Studies on the Spanish Economy* eee2023-15, FEDEA.

Jones, A. M., Koolman, X., & Rice, N. (2006). *Health-Related Non-Response in the British Household Panel Survey and European Community Household Panel: Using Inverse-Probability-Weighted Estimators in Non-Linear Models*. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)*, 169(3), 543-569. <https://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2006.00399.x>

Milligan, K. S., & Wise, D. A. (2012). *Introduction and Summary*. En D. Wise (Ed.), *Social Security Programs and Retirement Around the World: Historical Trends in Mortality and Health, Employment, and Disability Insurance Participation and Reforms*. Chicago: University of Chicago Press.

Milligan, K. S., & Wise, D. A. (2015). *Health and Work at Older Ages: Using Mortality to Assess the Capacity to Work across Countries*. *Journal of Population Ageing*, 8, 27-50. <https://doi.org/10.1007/s12062-014-9111-x>

OECD. (2023). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>

OECD. (2024). *Society at a Glance 2024: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>

Instituto santalucía