

NOVEDAD LABORAL

LAS NUEVAS REGLAS DE LA JUBILACIÓN ACTIVA Y LA JUBILACIÓN PARCIAL TRAS EL DECRETO-LEY

- 1°** La regla general de incompatibilidad de la pensión de jubilación y el trabajo retribuido con excepciones: las nuevas reglas del Decreto-Ley 11/2024
- 2°** Nuevas reglas de jubilación activa
- 3°** Nuevas reglas de la jubilación parcial

1° La regla general de incompatibilidad de la pensión de jubilación y el trabajo retribuido con excepciones: las nuevas reglas del Decreto-Ley 11/2024

La regla general del vigente sistema de jubilación es la *incompatibilidad* de la pensión pública con el trabajo retribuido salvo determinadas excepciones reguladas. La pensión pública es concebida como una renta sustitutiva del salario incompatible con el trabajo retribuido. El art. 213.1 LGSS parte, con este fundamento, de una inicial *incompatibilidad* entre la pensión de jubilación y trabajo remunerado, “*con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen*”. Por tanto, el sistema opera con una regla general de incompatibilidad sujeta a excepciones legales o reglamentarias.

Entre estas excepciones, dejando al margen la derivada del trabajo autónomo con el tope de renta del salario mínimo interprofesional vigente y otras situaciones singulares, destacan la **jubilación activa** del art. 214 LGSS y la **jubilación parcial** del art. 215 LGSS, con nuevas reglas tras el reciente **Decreto-Ley 11/2024** (BOE 24 de diciembre 2024, en adelante DLJ), que tiene origen en un Acuerdo Social entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y patronales más representativas estatales. El DLJ ha sido ya convalidado por el Congreso. Estas nuevas reglas entran en vigor el **1 de abril de 2025** como dispone la DF 3ª del DLJ.

El Instituto Nacional de Seguridad Social, en su criterio de gestión 5/2025 de la subdirección general de ordenación y asistencia jurídica, tiene directrices de aplicación del Decreto-Ley 11/2024 en las jubilaciones activas y parciales con hecho causante

anterior o posterior al 1 de abril de 2025. La regla general es que la normativa que debe aplicarse es la vigente en el momento de inicio de la actividad compatible con la jubilación.

2° Nuevas reglas de jubilación activa

La **jubilación activa** del art. 214 LGSS admite la "*compatibilidad de pensión de jubilación y trabajo remunerado por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o parcial*", con unas determinadas condiciones, modificadas por el DLJ:

- El acceso a la pensión es al **menos un año después de haber cumplido la edad legal de jubilación** del art. 205 LGSS (con el régimen transitorio de la DT 7ª LGSS hasta 2027) que en cada caso resulte aplicable, sin admitirse jubilaciones anticipadas. Se debe recordar que en 2025 la edad ordinaria de jubilación es 65 años para quienes tengan cotizados al menos 38 años y 3 meses, y 66 años y 8 meses para los restantes. A la jubilación activa sólo se accede tras un año de estas edades respectivamente. Se asocia así legalmente la jubilación *activa* con la incentivada *demorada*. Los incentivos económicos de la jubilación *demorada* han sido mejorados en el DLJ que reforma el art.210.2 LGSS. Estos incrementos de la demora en la pensión son ya compatibles con la jubilación activa, lo que es una novedad significativa.

- Ya no es necesario para su acceso que el porcentaje aplicable a la base reguladora alcance el 100 por 100 a efectos de cálculo de la pensión. Tan sólo se exige tener cumplido el **período mínimo de cotización** del art. 205 LGSS, 15 años. Lógicamente, la pensión de jubilación luego se calcula, con estos incrementos de demora, con los años cotizados en cada caso, aplicando las reglas de cálculo de la LGSS.

- La cuantía de la pensión de jubilación de la jubilación activa, antes situada en un 50 por 100, depende de la demora en la jubilación ordinaria. Cuanto más tardía es la jubilación mayor es la cuantía de pensión de la activa. **El primer año, 45 por 100, el segundo año, 55 por 100, el tercer año, 65 por 100, el cuatro año, 80 por 100 y el quinto año 100 por 100.** Por tanto, el trabajador percibe por cada 12 meses ininterrumpidos de trabajo,

compatible con la jubilación, 5 puntos porcentuales más de la pensión. Se vuelve a conectar, por tanto, la jubilación activa con incentivos económicos a la *demorada*. En el supuesto de realizar una actividad por cuenta propia y tener contratado, al menos, un trabajador indefinido a tiempo completo, la cuantía de la pensión será del 75 por 100 entre el primer y tercer año, y a partir del cuarto el 80 por 100 y en el quinto el 100 por 100.

- El beneficiario de la jubilación activa tiene la consideración a todos los efectos de **pensionista y su pensión se revaloriza** dentro del sistema general.

- Se cotizará únicamente por incapacidad temporal y por un **9% de cotización solidaria**, no computable para las prestaciones (7% a cargo del empresario y un 2% del trabajador), conforme al art. 153 LGSS. Esta cotización no da lugar a ningún incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión ni incrementa los posibles complementos económicos de demora.

- El trabajador con jubilación activa puede, con estas condiciones y pensión, suscribir un **contrato de trabajo a tiempo completo o parcial o trabajar por cuenta propia** sin límite de ingresos. Puede ser la misma empresa con la que tenía contrato de trabajo u otra distinta. En cualquiera de los dos casos, previamente, el contrato de trabajo anterior habrá sido extinguido, sin indemnización salvo pacto en contra, por jubilación (art.49.1.f ET).

- Tras cese de actividad laboral por cuenta ajena o de trabajo por cuenta propia, y abandono de la jubilación activa, se restablece la **pensión íntegra**.

- Existen **regímenes jurídicos específicos** de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo retribuido, establecidos legal o reglamentariamente, que no están sujetos a estas reglas de jubilación activa y tienen una regulación especial aplicable en su caso.

3° Nuevas reglas de la jubilación parcial

La **jubilación parcial** del art.215 LGSS y 12.6, 7 y 8 ET admite expresamente en estos casos compatibilizar pensión de jubilación y *“un trabajo a tiempo parcial, con minoración de su cuantía en proporción a la reducción de la jornada del trabajador”*, con los requisitos establecidos en el citado precepto. Esta fórmula permite la transición gradual hacia la jubilación completa. Las condiciones son las siguientes tras las nuevas reglas del DLJ:

- El trabajador y la empresa acuerdan novar el contrato de trabajo reduciendo la jornada, con la minoración correspondiente salarial. Es imprescindible siempre **acuerdo entre trabajador y empresa**.

- La pensión de jubilación se **minora en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada** del pensionista en relación con un trabajador a tiempo completo comparable. En un ejemplo sencillo, si la empresa y el trabajador acuerdan la jubilación parcial, reduciendo un 50% la jornada, el salario pasa a ser del 50% y se devenga el 50% de la pensión. Existe así un reparto de rentas salariales y de pensión del jubilado parcial, siendo viable, de esta manera, compatibilizar trabajo remunerado a tiempo parcial y pensión parcial de jubilación.

- Existen dos tipos de jubilación parcial, **la ordinaria** (art.215.1 LGSS) y **la anticipada** (art.215.2 LGSS).

- La **jubilación parcial ordinaria** se puede pactar cuando se cumple la **edad ordinaria de jubilación** del art.205 LGSS, en conexión con la DT 7ª LGSS, y se cumplen los requisitos para acceder a pensión. Se debe recordar que en 2025 la edad ordinaria de jubilación es 65 años para quienes tengan cotizados al menos 38 años y 3 meses, y 66 años y 8 meses para los restantes. La reducción de la jornada debe ser entre un mínimo de 25 por 100 y un máximo de 75 por 100 con la correspondiente minoración de salario y pensión. No es exigible contrato de

relevo. Pero se puede voluntariamente suscribir un contrato de relevo, con desempleado o temporal en la empresa, indefinido o de duración determinada coincidente con la jubilación total con un mínimo de un año. El puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo o diferente al trabajador jubilado parcial y sus horarios simultáneos o no. Se puede acumular el tiempo de trabajo del jubilado parcial en días a la semana, semanas en mes o meses en año.

- La **jubilación parcial anticipada** se puede pactar con una **edad inferior a tres años** respecto a la jubilación ordinaria del art. 205 y DT 7ª LGSS, antes expuesta, siempre que se haya cotizado, al menos, 33 años y exista una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años desde la fecha de la misma. En el anticipo de tres años, la jornada se puede reducir entre un **20 y 33 por 100**. A partir del segundo año, la jornada se puede reducir entre un **25 y 75 por 100**. Se puede acumular el tiempo de trabajo del jubilado parcial en días a la semana, semanas en mes o meses en año. En las jubilaciones parciales anticipadas, es obligado suscribir **contrato de relevo** con desempleado o temporal en la empresa, que tiene que ser indefinido y a tiempo completo; si el contrato se extingue, la empresa debe celebrar nuevo contrato de relevo en las mismas condiciones. Este contrato de relevo se debe mantener al menos dos años desde la jubilación completa del jubilado parcial. El puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo o diferente al trabajador jubilado parcial y sus horarios simultáneos o no. La regulación vigente del contrato de relevo es el art.12.6 ET, tras esta reforma.

- 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.

- En ambas versiones, el contrato de trabajo del jubilado parcial **se extinguirá** definitivamente por cualquier motivo del art. 49 ET. En particular lo lógico

es que se extinga por jubilación completa del art. 49.1.f ET, sin indemnización salvo pacto en contra.

- La jubilación parcial de la Industria Manufacturera tiene un **régimen jurídico específico prorrogado** hasta el 1 Enero 2030 por el DLJ.



Jesús Lahera Forteza

Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Complutense
Consultor Abdón Pedrajas Littler