

Medidas para facilitar la compatibilidad entre jubilación y trabajo



Enero 2025

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

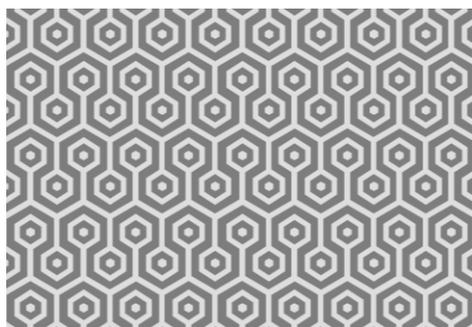
Senior Counselor de Derecho
Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Poco antes de terminar el año 2024 el Boletín Oficial del Estado del 24 de diciembre incluyó dos normas laborales de importancia. Una fue el **Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social**, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, del que ya nos ocupamos en un periscopio anterior. La segunda fue el **Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo**. Este segundo RDL, que trataremos en este periscopio, es fruto del acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, del 31 de julio de 2024, ratificado el 18 de septiembre por los interlocutores sociales y el Gobierno. En éste se acordó modificar el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para establecer, entre otras mejoras, una nueva regulación de la jubilación parcial y de la jubilación activa con la finalidad de acabar con la dicotomía entre trabajador y pensionista, de forma que los trabajadores, llegada la hora de su jubilación, puedan salir del mercado de trabajo de forma más progresiva y flexible, en línea con los

países de nuestro entorno, adaptándose así la pensión de jubilación a las necesidades y situación de cada persona.

Nos movemos en el marco de la Recomendación 12 del Pacto de Toledo sobre edad de jubilación, que recomienda fomentar la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes; profundizando en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, siempre que dicha prolongación no esté motivada por una pensión insuficiente.

La reforma del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social se ve acompañada de otra del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, para extender a los empleados públicos encuadrados en el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado las mejoras introducidas para el resto de los regímenes en materia de compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad del pensionista, además de incluir algunas modificaciones que mejoran su régimen jurídico a esos efectos.



Este real decreto-ley ya está vigente, pues su entrada en vigor se produjo al día siguiente al de su publicación en el BOE. Hay algunas de sus disposiciones cuya vigencia se retrasa hasta el día 1 de abril de 2025, concretamente los apartados ocho y nueve del artículo primero y los artículos segundo y tercero en su totalidad.

Prolongación de la vida activa

Con carácter general se modifica el apartado 1 del artículo 213 TRLGSS, que pasa a establecer la posibilidad de que el **disfrute de la pensión de jubilación sea compatible con el trabajo del pensionista**, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen. Esto se hace para atribuirle un mayor margen de actuación a la potestad reglamentaria en la regulación de la denominada jubilación flexible, ya que hasta ahora la propia norma legal establecía el marco para ello.

Se modifica el artículo 210.2 TRLGSS con el objetivo de incentivar la permanencia en la actividad. Para ello se establece la compatibilidad entre el **complemento de demora** establecido en el citado artículo y la pensión de jubilación activa. También se establece un **porcentaje adicional del 2 por ciento** en los supuestos en que se haya demorado en dos o más años completos el acceso a la pensión de jubilación después de cumplir la edad ordinaria, pero con una demora adicional al último año completo igual o superior a seis meses.

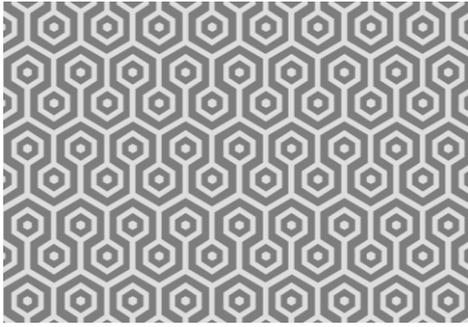
Se cambia la redacción del artículo 214 TRLGSS para introducir una nueva regulación de la **jubilación activa**, eliminando el requisito de que, para acceder a esta modalidad de jubilación, se hayan tenido que acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la

pensión alcance el 100 por ciento de la base reguladora. A partir de ahora bastara con reunir sólo las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación. En otras palabras, se elimina el requisito de tener una carrera de cotización completa para acceder a la jubilación activa, lo que facilita el acceso a esta modalidad de jubilación compatible con el trabajo.

También, se elimina el anterior obstáculo que suponía para el acceso a esta modalidad de pensión la **incompatibilidad** entre la pensión de jubilación activa y el complemento de demora regulado en el artículo 210.2 TRLGSS previsto para quienes se jubilen uno o más años después de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Se modifica la cuantía de la **jubilación activa** con el propósito de incentivar la permanencia en el trabajo, ya que dicha cuantía deja de ser con carácter general el 50 por ciento de la pensión reconocida, como era hasta ahora con algunas excepciones, sustituyéndose por un porcentaje variable en función del tiempo de demora en causar la pensión de jubilación desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, que va desde el 45 por ciento de la pensión de jubilación reconocida cuando la demora en el acceso a la pensión haya sido de un año, hasta el 100 por ciento de la pensión si el acceso a la misma se ha demorado cinco o más años.

Este porcentaje de la pensión se va incrementando 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en los que el pensionista permanezca en situación de jubilación activa, pero sin que el pensionista pueda superar el 100 por ciento de su pensión.



Como excepción, en el supuesto de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 por ciento cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido de entre uno y tres años, aplicándose el porcentaje general desde el cuarto año de demora.

También hay cambios en **la jubilación parcial**, regulada en el artículo 215 TRLGSS. Los trabajadores que se jubilan parcialmente habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación podrán reducir su jornada hasta un máximo del 75 por ciento (hasta ahora era un 50 por ciento).

Para los que se jubilen anticipadamente se amplía de dos a tres años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación, con una reducción de la jornada de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento (hasta ahora del 50 por ciento, pudiendo alcanzar el 75 por ciento solo en los supuestos en que el trabajador relevista se contrata a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida), si bien en los supuestos de anticipación superior a dos años la reducción de jornada permitida durante el primer año es menor, entre un 20 y un 33 por ciento.

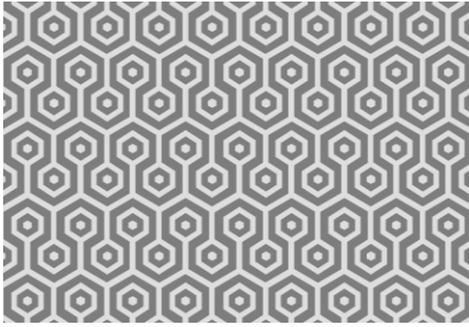
En todos los casos de **jubilación parcial anticipada**, los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la

jubilación parcial. Esta modalidad de jubilación parcial se extiende ahora a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en el nuevo apartado 6 del artículo 215.

Se modifica el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta para ampliar hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la **jubilación parcial en la industria manufacturera** establecido en dicha disposición y también se introduce un nuevo apartado g), con la obligación de empresa y trabajador de cotizar por el 80 por ciento de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando éste a jornada completa, porcentaje inferior al que establece el artículo 215.2.f) como norma general.

Contrato de trabajo a tiempo parcial

La reforma de la legislación de Seguridad Social impone otra de la laboral, instrumental para la anterior, concretamente del artículo 12, apartados 6, 7 y 8, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El nuevo apartado 6 se ocupa de la reducción de jornada del trabajador que accede a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, así como al contrato del trabajador relevista, estableciendo a ese efecto las mismas características en cuanto a reducción de jornada y condiciones del contrato que se establecen en el TRLGSS: el contrato de trabajo deberá celebrarse a tiempo completo, por tiempo indefinido y debiendo mantenerse al menos dos años desde la fecha de la jubilación ordinaria del jubilado parcial. También se establece la obligación del empresario de celebrar un nuevo contrato de relevo, si el original se extingue antes de dicho plazo, en los mismos términos del extinguido.



Además, se precisa desde el punto de vista laboral que el contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo, debiendo en este último caso contratar un nuevo fijo discontinuo para la cobertura de la actividad dejada por el nuevo relevista.

La nueva redacción del apartado 7 del artículo 12 TRLETT se ocupa del supuesto en que el trabajador se jubila parcialmente teniendo cumplida la edad ordinaria; en este caso se establece la posibilidad de celebrar un contrato de relevo, de duración determinada o por tiempo indefinido, en cuyo caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año y cuya jornada, como mínimo, será por la dejada vacante por el jubilado parcial, debiendo celebrarse con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Finalmente, en el nuevo apartado 8 del artículo 12 TRLETT se declara compatible la ejecución del contrato a tiempo parcial con la retribución del jubilado parcial, así como que el puesto de trabajo del trabajador relevista y el del trabajador sustituido podrá ser el mismo o diferente y que el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Trabajadores fijos-discontinuos

Al margen de las reformas vinculadas con la compatibilidad entre trabajo y jubilación, el RDL 11/2024 contiene varias medidas dirigidas a los **trabajadores fijos-discontinuos**, para mejorar sus condiciones, recuperando el coeficiente multiplicador del 1,5 en el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y

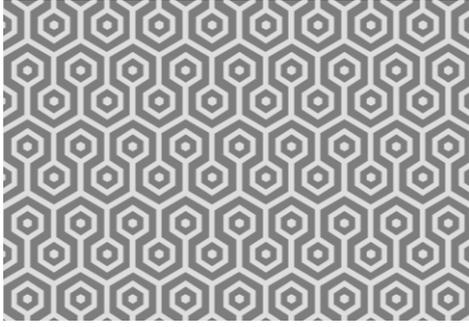
supervivencia, que se aplicaba en la regulación anterior a la última reforma, como veremos.

Se produce una modificación del artículo 245.2 TRLGSS, que recoge una referencia a las particularidades en la regulación de la protección social en función de cada modalidad de contrato (a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y fijo-discontinuo).

El artículo 247 TRLGSS se modifica para regular por separado los períodos de cotización computables para trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos. El apartado 1 mantiene, en los mismos términos que antes, el cómputo de los períodos de cotización a efectos de causar el derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia por los trabajadores a tiempo parcial; mientras que el apartado 2 recupera para los trabajadores fijos-discontinuos la aplicación del coeficiente de 1,5, suprimida por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, para el cálculo del período de carencia exigido para acceder a las citadas pensiones.

El artículo 248 TRLGSS, que regula la cuantía de las prestaciones económicas para los trabajadores a tiempo parcial y asimilados, se modifica para introducir para los trabajadores fijos-discontinuos la precisión de que todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año.

En el apartado 4 se establece la forma de cálculo para los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos del complemento de la pensión de jubilación previsto en el artículo 210.2 TRLGSS,



previendo para los primeros que se tendrán en cuenta los periodos de cotización establecidos en el artículo 247.1, en tanto que para los trabajadores

fijos-discontinuos se tendrán en cuenta los periodos de cotización aplicando lo previsto en el artículo 247.2, es decir, aplicando el coeficiente del 1,5.