

Publicación	Expansión General, 1
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	36 629
Difusión	23 452
Audiencia	132 000

Fecha	01/04/2025
País	España
V. Comunicación	74 103 EUR (80,252 USD)
Tamaño	19,10 cm² (1,8%)
V.Publicitario	2109 EUR (2284 USD)



Guía de la reforma de jubilación para compatibilizar salario y pensión

P40 a 42/EDITORIAL

Guía de la reforma de la jubilación

DESDE EL 1 DE ABRIL/ Será posible el retiro parcial a partir de los 62 años, la jubilación activa permitirá cobrar el 100% de la

Gonzalo D. Velarde. Madrid. Casi un año después de que el Ministerio de Seguridad Social alcanzara un acuerdo tripartito con los empresarios y sindicatos, a finales de julio de 2024, y siete tras la firma escenificada en La Moncloa con el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, y los líderes de CEOE, Cepyme, UGT y CCOO, las medidas destinadas a facilitar y flexibilizar las posibilidades para compaginar la jubilación y el trabajo, es decir, el cobro de la pensión y de un salario, están en pleno vigor desde de hoy 1 de abril.

A pesar de que se trata de la tercera parte de la reforma de pensiones –aprobada primero en dos fases en 2021 y 2023 entonces por el anterior ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá–, esta última remesa de medidas no es baladí ya que en ella fía el Gobierno el alargamiento voluntario de la edad de jubilación de los trabajadores. Las esperanzas depositadas por parte del Ministerio de Seguridad Social ahora liderado por Elma Saiz no son menores: por un lado, esta ampliación de la vida laboral está llamada a compensar la decreciente participación laboral de los jóvenes –a lo que empuja la tendencia demográfica de envejecimiento de la población– y por otro, de toda la reforma abordada sobre la Ley de Seguridad Social, estos son los únicos conceptos a través de los cuales el Ejecutivo aspira a lograr un ahorro para las arcas públicas al atrasar el paso de los trabajadores a la jubilación. Cabe recordar que para 2025 el gasto en pensiones alcanzará un récord de 216.000 millones de euros.

Concretamente, la reforma pactada que echa a andar modifica aspectos relevantes sobre la jubilación parcial, con y sin contrato de relevo, la jubilación activa y la demorada.

Jubilación parcial

La modalidad de jubilación parcial permite a los trabajadores reducir un porcentaje de su jornada laboral a partir de los 62 años y compaginar el cobro del salario con la pensión. De entrada, con las modificaciones introducidas, la ley reduce en un año el acceso a este tipo de retiro. Antes de la reforma la edad a la que optar a la jubilación parcial se

iba incrementando hasta alcanzar en 2027 los 63 años –con 36 años y seis meses o más de cotización–. Además el requisito de cotización se ablanda al permitir el acceso a partir de los 33 años, siendo posible esta casuística en el plazo de tres años antes de la edad de retiro ordinario que corresponda. Cabe recordar que producto del despliegue de la reforma de 2011 la edad legal de jubilación se situará en 67 años con menos de 38 años y seis meses cotizados y 65 años con 38 años y seis meses cotizados o más a partir de 2027. Pues bien, a partir de 33 años de cotización se permitirá acceder a la jubilación anticipada en función de cuál sea la edad legal que corresponda por carrera laboral. Esto es, con 62 o 64 años.

• **Reducción de jornada.** Eso sí, se establece en la norma una salvedad: siempre y cuando el trabajador se jubile de forma parcial más de dos años antes de la edad legal de jubilación, el primer año de compaginación de trabajo y pensión solamente se podrá reducir la jornada laboral entre un 20% y un 33% de las horas. Porcentajes que serían los que se percibirían de pensión, mientras que el resto del ingreso mensual sería salario.

Ya para el segundo año de jubilación parcial, el porcentaje que se podría reducir la jornada ascendería a entre el 25% y el 75% de las horas –horquilla que operaba antes de la reforma siempre y cuando se hubiera cumplido el requisito de la edad de acceso–.

Aquí, tal y como ilustra el abogado laboralista Ignacio Solsona, se produce una distorsión negativa ya que si un trabajador que pudiendo acceder con 62 años a la jubilación parcial acuerda con la empresa causar esta situación con 62 años y ocho meses, la ley establece que esa reducción de horas limitada entre el 20% y el 33% se deberá extender durante todo el primer año, es decir, un plazo de doce meses. Y no durante los meses hasta haber cumplido una edad equivalente a dos años de anticipo de la parcialidad respecto a la edad legal.

Por otro lado, sí que se mantienen requisitos ya existentes como tener al menos seis años de antigüedad en la empresa y contar con un con-



Con la reforma de la jubilación que hoy entra en vigor el Gobierno espera elevar la edad efectiva de retiro, actualmente en los 65,2 años.

trato indefinido a tiempo completo. Además, para poder acceder a la jubilación parcial en las condiciones expuestas será necesario acordar con la empresa el paso a esta situación laboral ya que es obligatorio que se suscriba un contrato de relevo (el trabajador que ocupará el hueco del jubilado parcial una vez se retire de forma definitiva). Cabe recordar en este punto que este tipo de jubilación no es exigible a la empresa a no ser que la figura esté recogida en el convenio colectivo.

El cambio normativo tampoco modifica la posibilidad de acumular o concentrar el tiempo de trabajo restante hasta la edad de jubilación a través del mantenimiento de la jornada a tiempo completo. En función del acuerdo y los porcentajes de reducción de horas pactados se podría concentrar el tiempo de trabajo dando resultado a un periodo de inactividad laboral de facto bajo la figura de jubilado parcial al haber realizado esas horas previamente.

Del mismo modo, la norma estipula que el trabajador jubilado parcial (y la empresa)

Se puede reducir entre un 20 y 33% la jornada en el primer año de retiro parcial si se adelanta tres años

El relevista debe tener contrato fijo a tiempo completo y perdurar dos años tras la jubilación

deberán de satisfacer el 100% de las cotizaciones sociales que correspondan a pesar de la reducción de horas.

• **El contrato de relevo.** Como se ha mencionado, para poder acceder a la jubilación parcial bajo estos requisitos es imprescindible que la empresa suscriba un contrato de relevo. Las condiciones de este trabajador también se han modificado: tendrá que ser desempleado o un temporal de la propia empresa o que tenga un contrato fijo discontinuo. Además, este contrato tiene que tener las mismas condiciones que las del jubilado parcial: el relevista tiene

que ser contratado de forma indefinida y a tiempo completo, desapareciendo la opción de que sea a tiempo parcial. Y las bases de cotización de este empleado deberán ser de un mínimo del 65% de las que tiene el relevado. Por último, este contrato tiene que perdurar un mínimo de dos años después de que se finalice el proceso de jubilación parcial.

• **Sin contrato de relevo.** Existe también la posibilidad de la jubilación parcial sin la necesidad de que la empresa contrate a un trabajador relevista, en condiciones más restringidas. Para poder acceder a esta modalidad se debe haber cumplido la edad legal de retiro (65 o 67 años en 2027 en función de los años cotizados). Aquí la cotización mínima que se exige es de 15 años (lo mismo que para el retiro ordinario), dos de los cuales deben haberse cotizado en los quince años previos al hecho causante.

Jubilación activa

Esta modalidad de retiro permite compatibilizar desde

una parte de la pensión hasta la totalidad de ella con la percepción de un salario como trabajador por cuenta ajena, y también por cuenta propia como autónomo.

Como primera condición, para poder comenzar la pensión bajo esta modalidad de retiro deberá de haber transcurrido un año desde la edad ordinaria de retiro que corresponda en función de los años cotizados. En segundo término, la reforma ablanda el requerimiento de los años cotizados necesarios para poder solicitar la jubilación activa: mientras que antes de la reforma se pedían los necesarios para el 100% de la prestación, 36 años y seis meses cotizados, ahora se puede acceder con el mínimo, 15 años.

El cambio más relevante sobre esta modalidad tras la reforma está en el porcentaje de pensión que se percibe tanto en función del momento en el cual se accede a la jubilación activa como a medida que se alarga la situación de jubilación activa. Así, mientras que si se accede un año después de la edad de jubilación el porcentaje de pensión

para compatibilizar salario y pensión

prestación junto a un sueldo y los premios por la demora se podrán percibir por semestres a partir del segundo año.



a percibir es del 45%; dos años después asciende al 55%; tres años después es del 65%; cuatro años después se percibe el 65% de la pensión; y el 100% de la prestación si el acceso se produce cinco años después, es decir, a los 70 o 72 años.

Y una vez se accede a la jubilación activa, el porcentaje inicial de la pensión se va incrementando un 5% por cada año que transcurra, siempre con un límite del 100% de la prestación. En cualquier caso, si no se ha alcanzado la cuantía límite la totalidad de la prestación de percibirá en el momento en el que cese la actividad laboral ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Además, en estos casos, la cotización realizada durante la jubilación activa no incrementará el porcentaje aplicable a la base reguladora ni tampoco el complemento económico por demora –que con la reforma que entra en vigor se hace compatible con la jubilación activa–.

• **El caso de los autónomos.** Para los autónomos, existen una serie de especificidades que empeoran su jubilación

activa si cuenta con un trabajador a cargo respecto a las que operaban antes de la reforma. Lo primero, para beneficiarse del esquema el autónomo debe contar con un trabajador indefinido con un mínimo de 18 meses de antigüedad o contratar a un nuevo empleado de forma indefinida siempre y cuando no haya trabajado con el autónomo en los dos años previos al hecho causante.

En segundo lugar, antes de la reforma el autónomo que accedía a la jubilación activa un año después de la edad de retiro –y tenía al menos un empleado a cargo– pasaba a percibir directamente el 100% de la pensión. Ahora entre el primer y el tercer año recibiría el 75% de la pensión.

A partir del cuarto año accedería con el 80% de la pensión y a partir del quinto año recibiría el 100% de la pensión. Es decir que la totalidad de la prestación que el autónomo en jubilación activa percibía desde el primer año ahora lo obtendrá pasado un lustro de su edad ordinaria de retiro. Del mismo modo, si el autónomo presta el servicio

por cuenta propia o a través de una sociedad o persona jurídica y no de manera directa, se le aplicará la escala ordinaria, con el incremento del 5% por cada doce meses ininterrumpidos en jubilación activa hasta alcanzar el 100% de la pensión de jubilación.

Por otro lado, en términos generales, un autónomo percibirá el 50% de su pensión de jubilación ordinaria mientras dure esta situación de jubilación activa si no cuenta con trabajadores a su cargo.

• **La cuota mensual.** Por otro lado, no se pagará la misma cuota mensual a la Seguridad Social una vez concedida la jubilación activa del autónomo. Solo se cotizará por incapacidad temporal (es decir, baja médica) y por contingencias profesionales –de cara a una posible incapacidad permanente por accidente laboral o enfermedad profesional– a lo que se le añade una cotización de solidaridad. Pero se deja de cotizar por el cese de actividad, por formación profesional y también por el mecanismo de equidad intergeneracional.

• **Sin retroactividad.** Una de las cuestiones que se ha adelantado a aclarar el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) sobre esta modalidad, es la de la transitoriedad de la norma. Esto es, qué ocurre en los supuestos en los que un trabajador ya está en situación de jubilación activa pero con los requisitos previos a la reforma. El apunte administrativo es que la norma que debe aplicarse es “la vigente en el momento de inicio de la actividad compatible”. Por tanto, sólo los trabajadores que accedan a la jubilación activa desde el 1 de abril (aunque se hayan retirado con anterioridad a esa fecha) podrán acogerse a los nuevos requisitos. Hasta abril de 2025, la cuantía de la pensión de jubilación activa se calculaba aplicando el porcentaje de 50% al importe resultante en el reconocimiento inicial sin mayor incremento de este ingreso.

• **El año de decalaje.** Otra de las cuestiones de relevancia es cómo se aborda el año que tiene que transcurrir entre haber llegado a la edad legal de retiro y la solicitud de la jubilación activa. La Seguridad So-

cial aclara que el requisito mínimo para acceder a la jubilación activa es el periodo mínimo de cotización exigido de 15 años. Si este requisito se cumpliera, basta con demorar un año el acceso para poder acogerse a la jubilación activa, “aunque no se haya cotizado durante dicho año, o se haya cotizado sólo parcialmente”.

• **Cese y vuelta a la actividad.** Al reconocerse el incremento del 5% sobre el importe correspondiente a la pensión inicial, los trabajadores que, durante el disfrute de la jubilación activa, interrumpen la actividad laboral y más tarde la retomen no consolidarán los incrementos percibidos anteriormente, comenzando a contar desde el inicio de la segunda actividad. Es decir, se establece una suerte de contador a cero, de modo que el porcentaje a percibir al retomar la actividad será el que corresponda conforme a los años de demora en el acceso a la pensión que se hayan acreditado cuando se solicite la nueva jubilación activa, sumándose, eso sí, los posteriores incrementos de cinco puntos porcentuales por cada año de extensión ininterrumpida de compatibilización.

Demora del retiro

El tercer eje de actuación de la reforma con la que se pretende ir incrementando la edad real de jubilación con alargamientos voluntarios de la vida laboral –alcanza los 65,2 años según las últimas cifras arrojadas por Seguridad Social– es la flexibilización de la jubilación demorada. Una modalidad que ya había sido retocada en la primera parte de la reforma de pensiones aprobada en diciembre de 2021 y que se ha flexibilizado con la reforma que echa a andar.

Se puede acceder a ella habiendo cotizado al menos 15 años y siempre y cuando se demore el retiro un año desde cumplir la edad legal. Por cada año de demora, el premio sería de un porcentaje adicional del 4% por cada año de demora –incluso teniendo ya derecho a la totalidad de la prestación contributiva–. La novedad que aplica la reforma es que a partir del segundo año de demora, ya con un 8% acumulado, se podrían obte-

La jubilación activa permite cobrar un sueldo y el 100% de pensión si se retrasa cinco años la edad

Quienes ya estén con la jubilación activa no pueden acogerse a los nuevos porcentajes

A partir del segundo año de demora, se obtiene un extra de 2% más de pensión por cada seis meses

ner porcentajes adicionales del 2% por cada seis meses de mantenimiento de la actividad laboral. Por ejemplo, por dos años y medio de demora se podría obtener una cuantía adicional del 6% sobre la cuantía de la pensión prevista una vez alcanzada la edad de jubilación –es decir, se sumará al que corresponda aplicar a la respectiva base reguladora de acuerdo con el número de años cotizados, a efectos de determinar la pensión–.

En este sentido, el importe de pensión incluida la bonificación por demora no podrá ser superior en ningún caso al límite de pensión máxima de la jubilación que la Seguridad Social establezca para cada año. Pero si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el indicado límite de pensión máxima sin aplicar el porcentaje adicional por demora, el beneficiario tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite de pensión máxima el porcentaje adicional por demora no utilizado para determinar la cuantía de la pensión. El complemento por demora ahora compatible con la jubilación activa continúa, no obstante, siendo incompatible con la jubilación parcial, con la jubilación flexible y con los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta.

La otra posibilidad que se dispuso en la reforma de 2021 de cobro de la pensión como vía para incentivar el retraso del retiro más allá de la edad legal es el cobro del premio

por demora en un único pago. Una cantidad a tanto alzado o pago único en función de la cuantía de la pensión a la que tenga derecho y del periodo cotizado, premiando las carreras de cotización de más de 44 años y 6 meses. El pago único oscilaba a cierre de 2022 entre un mínimo de 4.800 euros anuales y un máximo de 12.000 euros.

Según explicaba el Gobierno en la exposición de motivos que llevó a mejorar fórmulas de compatibilidad de trabajo y pensión se lleva a cabo atendiendo a las consideraciones contenidas en la recomendación 12 del Pacto de Toledo, referentes a la conveniencia de fomentar la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes, así como a la valoración positiva que en la misma se realiza de la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional.

Fijos discontinuos

En última instancia, entra en vigor con esta última parte de la reforma de pensiones la mejora de las condiciones de los trabajadores fijos discontinuos, 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 segunda pata de la reforma, aprobada en 2023.

Se modifica así el artículo 247 de la Ley de Seguridad Social para regular por separado los periodos de cotización computables para trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos, recuperándose para los trabajadores fijos discontinuos la aplicación del coeficiente de 1,5 para el cálculo del periodo de carencia exigido para acceder a las prestaciones. Se precisa respecto a los trabajadores fijos discontinuos que todo el periodo durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato de esta modalidad 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.