

27 de diciembre de 2024

## REFORMA DE LA JUBILACIÓN ACTIVA, PARCIAL Y DEMORADA

Se ha publicado el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, incorporando medidas que derivan de la recomendación núm. 12 del Pacto de Toledo y del acuerdo alcanzado el pasado 31 de julio de 2024 en la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, de las que informamos en nuestra actualidad jurídica de fecha 5 de septiembre de 2024.

Los **objetivos** de esta reforma, que afecta a la jubilación activa, parcial y demorada, son:

- Fomentar la permanencia de los trabajadores en el mercado laboral a través de incentivos sociales, fiscales y laborales.
- Facilitar una retirada progresiva y más flexible de los trabajadores hacia la jubilación.
- Sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones.

La reforma recupera para los trabajadores fijos-discontinuos el coeficiente multiplicador el 1,5 en el cálculo de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

Además, modifica el Estatuto de los Trabajadores, por lo que respecta a la figura del **contrato de relevo**, regulada en el artículo 12, para adaptarlo a la **nueva regulación de la jubilación parcial**.

**Las modificaciones en la LGSS y Estatuto de los Trabajadores (contrato de relevo) entrarán en vigor el 1 de abril de 2025**, si bien, en el plazo de los treinta días siguientes a su publicación deberá ser debatida y votada su ratificación o convalidación en el Congreso.

Los **aspectos más relevantes** de esta reforma son los siguientes:

- Respecto a la **jubilación activa** (la que se produce cuando un trabajador que habiendo llegado a su edad de jubilación decide, sin dejar su trabajo, incorporar a sus ingresos una parte de su jubilación):
  - Se elimina el requisito de tener una carrera de cotización completa (con la regulación anterior se exigía que el trabajador hubiera cotizado un número

suficiente de años para alcanzar el 100% de su base reguladora -36 años y 6 meses-), lo que facilita su acceso.

- Se **mejoran los porcentajes de cobro de la pensión** que percibirá: el trabajador cobrará: un 45% de la pensión en el primer año de demora; un 55% en el segundo; un 65% en el tercero; un 80% en el cuarto y la pensión completa desde el quinto (con la anterior regulación únicamente podía percibir el 50% de la pensión durante todos los años de demora).
- Se permite que este tipo de jubilación sea **compatible con incentivos de demora** (jubilación que se produce una vez alcanzada la edad de jubilación, lo que con la anterior regulación no era posible, pues en ningún caso daría lugar a mejorar la pensión de jubilación).

Así, **por cada año de demora** (12 meses ininterrumpidos en situación de jubilación activa) se incrementará el porcentaje de pensión que viniera percibiendo el trabajador jubilado (del 45% el primer año hasta el 100% desde el quinto año) **en un 5%** hasta alcanzar el 100% de la pensión, pues en ningún caso podrá superarla).

- **Se mantiene respecto de la regulación anterior:**
  - El requisito de que haya transcurrido al menos 1 año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación para poder solicitar la jubilación activa.
  - La compatibilidad con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, a tiempo completo o a tiempo parcial.
  - No se aplican los complementos a mínimos que pudieran corresponder al pensionista/trabajador.
  - En ningún caso el trabajo realizado mientras se percibe la pensión (el porcentaje correspondiente) dará lugar a mejorar la pensión de jubilación, aunque **es obligatorio cotizar por contingencias profesionales e incapacidad temporal** y, además existe una **cotización especial de solidaridad** por contingencias comunes de un 9%, no computable a efectos de prestaciones, de los que el 7% corresponderá al empresario y el 2% al trabajador.
  - No podrá disfrutar de una jubilación activa si ha recibido jubilaciones anticipadas.

Respecto del acceso a la **jubilación activa a continuación de la jubilación parcial**, la Sentencia del TSJ de Madrid 358/2020, 8 de mayo de 2020 y la Sentencia del TSJ de Asturias 1025/2017, de 30 de

marzo de 2017 (recurso 211/2017) consideran que es compatible siempre que se cumplan los requisitos establecidos respecto de la edad de jubilación (tener cumplida la edad -con la última reforma se exige que transcurra 1 año- y que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión sea del 100%). El TSJM indica que *“no es posible adelantar de forma artificiosa el hecho causal de la pensión de jubilación plena en su modalidad activa a aquel otro que es propio de la jubilación parcial, situación ésta que ninguna norma declara incompatible con la primera una vez alcanzada la edad legal de jubilación”*. El TSJA indica que *“no hay norma alguna en virtud de la cual, en caso de jubilación parcial, tras acreditar el requisito de edad exigido, no se pueda acceder a la jubilación activa una vez cumplida la edad exigida. El percibo de la pensión de jubilación parcial y la edad a la que se haya accedido a ésta no son datos decisivos e impeditivos del reconocimiento de la pensión de jubilación ordinaria a los efectos de compatibilizarlo con el trabajo, sólo lo son las circunstancias concurrentes en el momento de la solicitud de esta última”*.

- Para acceder a la jubilación activa es necesario alcanzar un acuerdo con la empresa.
- El trabajador/pensionista tendrá a todos los efectos la consideración de pensionista

➤ Respecto a la **jubilación parcial, sin contrato de relevo**, con la nueva regulación la reducción de jornada podrá estar entre un 25 y un 75% (en lugar del 50% exigido en la anterior regulación).

➤ Respecto a la **jubilación parcial, con contrato de relevo**, con la anterior regulación solo se podía adelantar 2 años con respecto a la edad ordinaria de jubilación. Con la nueva regulación, que entra en vigor el 1 de abril de 2025:

- Se **amplía de 2 a 3 años** la posibilidad de anticipo de acceso a la edad de jubilación, en función de la carrera de cotización, con **límites en la reducción de la jornada**:
  - El primer año la reducción estará entre un 20 y un 33% que se podrá modificar en los años siguientes hasta un 75% de reducción de jornada.
  - Si se solicita en el segundo año, la reducción de la jornada estará entre el 25% y el 75%.
- Para la **compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión** se **permitirá la acumulación** del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año, por **pacto individual** o, en su caso, en la

**negociación colectiva, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.**

- Respecto del **trabajador relevista**:
  - Se exige la formalización simultánea de un contrato de relevo. La contratación tendrá que ser **indefinida** y a **tiempo completo**.
  - Los trabajadores fijos-discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo.
  - Como **garantía de mantenimiento de empleo** se exige mantener el contrato **durante al menos los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial**.
  - El incumplimiento dará lugar a la devolución por el empleador de la pensión que el trabajador jubilado parcialmente haya percibido (al igual que en la anterior regulación).
- **Al final de esta actualidad indicamos cómo queda la jubilación parcial con y sin contrato de relevo a partir del 1 de abril de 2025.**

➤ Respecto de la **jubilación demorada** (es aquella en la que se demora el cobro de la pensión de jubilación y, mientras, se continúa trabajando, siempre que al cumplir la edad correspondiente se hubiera reunido el mínimo de cotización exigido):

- Se mantiene el actual incentivo del 4% por cada año de demora.
- Se **incentiva** con la posibilidad de recibir **una cuantía adicional (del 2%) por cada 6 meses a partir del segundo año** (no solo cada 12 meses, como en la regulación anterior).
- Se mantienen las mismas opciones de cobro que con la anterior regulación, que son, cobrarlo mes a mes, cobrarlo de una sola vez o una combinación de ambas opciones:
  - El % del incentivo anual del 4% + el 2% adicional, a percibir por el pensionista mes a mes y en 14 pagas.
  - Una cantidad a tanto alzado por cada año completo de trabajo efectivo acreditado y cotizado entre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación y la del hecho causante de la pensión, premiando las carreras de + de 44 años y medio.

La cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización, así:

- **Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:**

Pago único = 800 (pensión inicial anual / 500) elevado a 1/1,65

- **Si ha cotizado 44 años y 6 meses:**

Pago único = 880 (pensión inicial anual / 500) elevado a 1/1,65

A partir del 2º año completo de demora, para el cálculo del complemento se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos el resultado de multiplicar la cuantía de la formula anterior por 0,5.

- Una fórmula mixta que, en el plazo de 6 meses desde la publicación de este Real Decreto-ley, el gobierno deberá fijar, con el fin de adaptar la fórmula mixta a la nueva regulación.

**Si el interesado no elige se aplicará el complemento económico del 4% + el 2%.**

➤ Respecto de la **jubilación flexible** no se adopta en este Real Decreto-ley, acordando revisar esta modalidad de jubilación con el fin de incentivarla en el plazo de 6 meses.

➤ Respecto de los **trabajadores fijos-discontinuos**:

- Se recupera el **coeficiente multiplicador del 1,5** para calcular el **periodo de carencia** para acceder a la pensión de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

Esto hace que, por ejemplo, si son necesarios 15 años para jubilarse, un trabajador fijo discontinuo necesitará 10 años para tener derecho a ese 50% de la base reguladora. No solo afectará a la pensión de jubilación, también a otras prestaciones como las de incapacidad permanente, las de viudedad u orfandad.

Pincha [aquí](#) y tendrás acceso al Real Decreto-ley 11/2024, de 24 de diciembre de 2024.

**A partir del 1 de abril de 2025:**

**JUBILACIÓN PARCIAL (SIN CONTRATO DE RELEVO):**

- **Edad sin contrato de relevo.** Es la misma que en la jubilación ordinaria.

EDAD	AÑOS COTIZADOS (*)
65 años	38 años y 3 meses
66 años y 8 meses	Menos de 38 años y 3 meses

Se exigen los mismos requisitos de cotización que para acceder a la jubilación ordinaria (15 años cotizados)

## Reducción de jornada

**Entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (antes máximo del 50%)**

**Haber alcanzado la edad de jubilación ordinaria**

## JUBILACIÓN PARCIAL (CON CONTRATO DE RELEVO):

**Edad con contrato de relevo. Es una jubilación parcial anticipada (máximo 3 años de anticipación respecto de la edad ordinaria de jubilación)**

Para 2025 (cada año variará en función de la edad ordinaria de jubilación):

EDAD	AÑOS COTIZADOS
62 años	38 años y 3 meses
63 años y 8 meses	Menos de 38 años y 3 meses

A los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante de la jubilación parcial y el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

## Reducción de jornada

- Entre un **mínimo del 25% y un máximo del 75%**.
- En el caso de anticipar la **jubilación parcial en más de dos años** respecto de la edad ordinaria de jubilación, **la reducción de jornada** de trabajo durante el **primer** año se fijará **entre un 20 y un 33 por ciento**.

En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior (mínimo del 25 % y máximo del 75 %).

- Para lograr la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá, se permitirá la **acumulación** del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en **pacto individual** o, en su caso, en la

**negociación colectiva**, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, **sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.**

### Periodo mínimo de cotización

**33 años o 25 si tiene una discapacidad igual o superior al 33%**

Solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

### Antigüedad en la empresa

6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial

### Contratos de relevo

La empresa deberá concertar **simultáneamente** un **contrato de relevo indefinido** y a **tiempo completo.**

Como garantía de **mantenimiento de empleo**, estos contratos deberán mantenerse al menos durante **los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.**

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido.

En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

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. **También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo.**

El **puesto de trabajo** del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido.

El **horario de trabajo** del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos

**En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.**

### **Base reguladora, cálculo y porcentaje de jubilación**

**Igual que la jubilación ordinaria**

### **Cotización del jubilado parcial**

**100% de la base de cotización** que tenía antes de la jubilación parcial a jornada completa.

### **Cotización del relevista**

**Al menos el 65 % del promedio de las bases de cotización** que tenía el jubilado parcial en los últimos 6 meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.