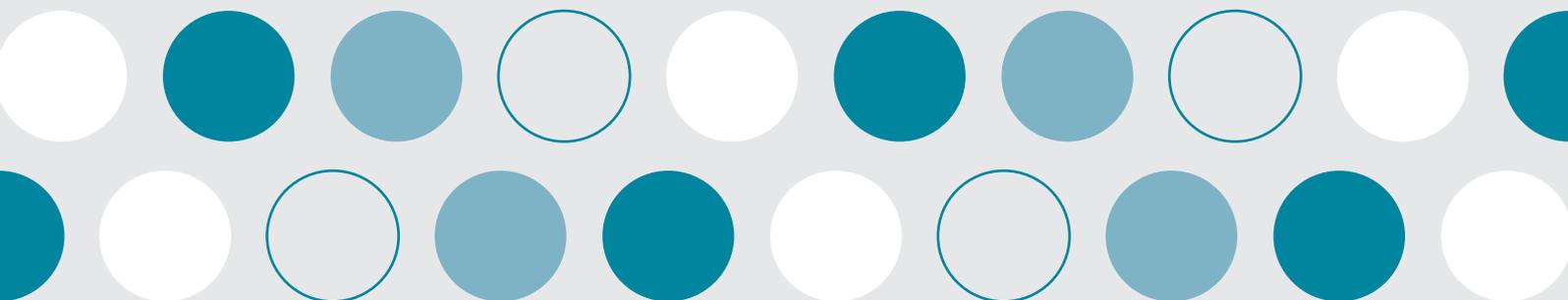


# COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN PÚBLICA DE SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO



La Seguridad Social no se identifica necesariamente con el contenido y/o conclusiones de los estudios e investigaciones en el ámbito de la protección social que financia y edita, cuya total responsabilidad recae exclusivamente en sus autores.

Este trabajo es el resultado de un contrato menor adjudicado por el expediente 2024/603435, de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/3988/2004, por la que se crean los órganos administrativos para el fomento de la investigación de la protección social y se determina su composición y funcionamiento.

Jesús Cruz Villalón  
*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Sevilla*

Patrocinio Rodríguez Ramos  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Sevilla*

Antonio Valverde Asencio  
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Sevilla*

Mayo de 2025

NIPO: 121-25-077-0

# Índice

---

<b>I.</b>	<b>OBJETIVO Y CONTENIDO DEL INFORME. PRINCIPIOS GENERALES INFORMADORES DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN Y TRABAJO</b>	<b>4</b>
1.	OBJETIVO Y CONTENIDO DEL INFORME	5
2.	PRINCIPIOS GENERALES INFORMADORES DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN Y TRABAJO	7
<b>II.</b>	<b>COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y TRABAJO</b>	<b>11</b>
1.	INTRODUCCIÓN	12
2.	UNA BREVE REFERENCIA A LOS DATOS DE SITUACIÓN	15
3.	JUBILACIÓN PARCIAL	18
4.	JUBILACIÓN FLEXIBLE	55
5.	ENVEJECIMIENTO ACTIVO. JUBILACIÓN ACTIVA	63
6.	BIBLIOGRAFÍA	95
<b>III.</b>	<b>COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE VIUDEDAD Y TRABAJO</b>	<b>96</b>
1.	DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD	97
2.	FINALIDAD Y FUNCIONALIDAD DE LA CREACIÓN DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD	100
3.	EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA NORMATIVA EN LA MATERIA ESTUDIADA	102
4.	RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE	107
5.	PREVISIONES DE REFORMA	116
6.	DEFICIENCIAS DEL RÉGIMEN ACTUAL. CAMBIOS SOCIALES Y CRISIS DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD	119
7.	NECESIDAD DE REFORMA Y ALCANCE DE LOS CAMBIOS	122
8.	BIBLIOGRAFÍA	129
<b>IV.</b>	<b>COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJO</b>	<b>130</b>
1.	INTRODUCCIÓN	131
2.	EL RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE SOBRE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJO	135
3.	LA REFORMA DE LA LEY 2/2025 Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE IP Y TRABAJO	141
4.	UNA NECESARIA REVISIÓN DEL SISTEMA DE COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD Y ACTIVIDAD LABORAL O PROFESIONAL	144
5.	UNA BREVE REFERENCIA AL RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD APLICABLE A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE NIVEL NO CONTRIBUTIVO	147
6.	BIBLIOGRAFÍA	149
<b>V.</b>	<b>PROPUESTAS</b>	<b>150</b>
1.	DE CARÁCTER GENERAL	152
2.	COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN JUBILACIÓN CON EL TRABAJO	156
3.	COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD CON EL TRABAJO	161
4.	COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJO	163
<b>ANEXOS</b>		<b>165</b>
	ANEXO I	166
	ANEXO II	186
	ANEXO III	192

# **I. OBJETIVO Y CONTENIDO DEL INFORME. PRINCIPIOS GENERALES INFORMADORES DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN Y TRABAJO**

---

<b>1.</b>	<b>OBJETIVO Y CONTENIDO DEL INFORME</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>PRINCIPIOS GENERALES INFORMADORES DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN Y TRABAJO</b>	<b>7</b>

# 1. OBJETIVO Y CONTENIDO DEL INFORME

---

El presente Informe se elabora una vez abordadas las últimas reformas pendientes por el Gobierno, con el concurso de los interlocutores sociales en el marco de la concertación social. En concreto, este Informe se presenta una vez alcanzado el Acuerdo social para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las Mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras, de 31 de julio de 2024, que, como su propio nombre indica, tiene como uno de sus centros de atención la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. Del mismo modo, el Informe toma en consideración las reformas, tanto del Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, como plasmación legal del precedente acuerdo, y que en el momento del cierre del presente estudio se encuentra en fase de tramitación ordinaria como proyecto de Ley en el Congreso de los Diputados, como la reforma que mantiene la percepción del complemento por gran incapacidad a pesar de la realización de un trabajo incompatible con dicha pensión (Ley 7/2024, de 20 de diciembre). Asimismo, se ha tenido la oportunidad de analizar el alcance, desde el punto de vista de la compatibilidad entre trabajo y pensión de incapacidad permanente, de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y de la Ley General de la Seguridad Social, especialmente en caso de mantenimiento de empleo y su compatibilidad con la pensión por incapacidad permanente.

El Informe toma nota, en particular, del mandato, contenido en la última de las normas citadas, dirigido al Gobierno para que presente una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo, todo ello a realizar antes de final de octubre y en el marco del diálogo social (disp. final 3ª apartado 2 de la Ley 2/2025, de 29 de abril).

A partir de estas concretas circunstancias y, en general, de la necesidad de reconsiderar en su conjunto todo el régimen de compatibilidades entre trabajo y pensión, se ha partido de la idea de que el Informe solicitado no puede tener como objetivo analizar las reformas que ya se han producido ni las que se puedan incorporar a nuestra normativa de manera inmediata a partir de la tramitación como proyecto de Ley de lo acordado en el marco de la concertación social, por mucho que, no cabe la menor duda, estas últimas afecten de manera directa al régimen de compatibilidad entre pensión y trabajo. El estudio parte del acierto, corrección y adecuación de las reformas ya introducidas, que, como tales, se valoran muy positivamente. A la vista de ello, el Informe toma nota y parte de que con lo anterior se ha cerrado todo un proceso de toma en consideración y cumplimiento tanto de las recomendaciones del Pacto de Toledo como de los compromisos asumidos con la Unión Europea, si bien queda por acometer un diseño integrado, plenamente coherente y sistematizado de la compatibilidad entre trabajo y pensión, que precisamente pretende ser la esencia de este Informe.

En estos términos, el Informe y, en particular, las propuestas que se desgranán al final, pretenden ofrecer un análisis propositivo, poniendo las luces largas de una posible reforma estructural futura, sin perjuicio de complementarlo con la perspectiva de que es posible que esta materia se aborde en el marco de la concertación social, cuando menos por lo que afecta a la compatibilidad entre trabajo y pensión de incapacidad permanente. Por tanto, con el mismo se pretende efectuar un análisis de diagnóstico de conjunto de la regulación de las diversas modalidades de compatibilidad, respecto del conjunto de las pensiones públicas. Y todo ello, se intenta realizar sin poner en cuestión ni infravalorar el importante logro positivo de las reformas que se acaban de acometer. En otros términos, desde el punto de vista propositivo, la voluntad es la de ofrecer sugerencias en orden a diseñar un modelo estructurado y plenamente coherente de la materia, que profundice en lo ya logrado hasta el momento presente. Lo que se busca es tan solo ofrecer la posibilidad de apertura de un debate en orden a posibilitar una profundización en la materia en plena coherencia con las citadas reformas, en una lógica de continuidad y avance progresivo respecto

las medidas de reformas ya cerradas, en el marco del modelo constitucional de Seguridad Social que no puede orillarse.

En lo concreto, en el presente estudio nos centramos en las tres pensiones contributivas centrales del sistema: jubilación, viudedad e incapacidad permanente. En sentido contrario, las alusiones serán mínimas a las pensiones no contributivas, dado que los requisitos de su reconocimiento como tales marcan el juego de la compatibilidad con la percepción simultánea de ingresos por el trabajo.

Por lo demás, el estudio pretender efectuar un análisis y propuestas sobre el conjunto del sistema. Por tanto, aunque se atienda al mayor peso que presenta esta materia en relación con el régimen general de la Seguridad Social, se aspira a abarcar también al régimen especial de trabajadores autónomos, así como al régimen de clases pasivas, incluidas otras situaciones hoy en día ya casi marginales de otros colectivos cubiertos por otras vías diferente de las anteriores. Al tratarse de una situación muy singular y que afecta a un número muy reducido de beneficiarios, se ha optado por dejar al margen sin tratar el régimen de compatibilidad entre pensión y actividades artísticas o literarias (art. 249.ter del TRLGSS el art. 33.3 de la Ley de Clases Pasivas).

El estudio, como no podría ser de otro modo, se centra en el régimen de compatibilidad dentro del sistema español de Seguridad Social. No obstante, en el hilo argumental tanto del diagnóstico como de las propuestas se han tomado en consideración las líneas de actuación en esta materia que se detectan en los países de nuestro entorno. En concreto, se ha pretendido tener conocimiento de los modelos imperantes en esta materia en los países más representativos de la Unión Europea, sin que con ello se pretenda llevar a cabo una descripción pormenorizada de lo existente en el ámbito del Derecho comparado.

Para concluir, a lo largo de todo el estudio y, en especial, en la parte final, a través de los correspondientes anexos, se hace referencia a datos estadísticos que se entiende que son determinantes para poder realizar un diagnóstico con mayor fundamento del escenario en el que nos encontramos y del posible impacto que podrían tener las propuestas que se incorporan al final. En todo caso, el estudio no intenta ofrecer un análisis novedoso de los datos públicos y, en general, conocidos por todos, por cuanto que no es el campo de especialización de los autores del Informe y dado que el Informe procura, sobre todo, situarse metodológicamente en el ámbito del análisis y proposición jurídicos. En otros términos, los datos que se aportan son exclusivamente a efectos instrumentales del diagnóstico y de las propuestas que se recogen en el Informe.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES INFORMADORES DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN Y TRABAJO

---

El tratamiento de la compatibilidad entre trabajo y pensiones del sistema de Seguridad Social es una de las cuestiones clave en el inmediato futuro, tanto por lo que afecta al diseño del reconocimiento y disfrute de la acción protectora del sistema, como por el impacto que ello puede tener sobre la configuración del mercado de trabajo. Puede convertirse en uno de los aspectos más recurrentes en cualquier análisis sobre el futuro del sistema, sobre todo en su nivel contributivo, pero también en el asistencial, tanto desde la perspectiva de su sostenibilidad como desde el punto de vista de la conexión entre Seguridad Social y mercado de trabajo, incluso de un modelo más flexible de transición desde el trabajo a la inactividad.

En el presente informe vamos a tratar de analizar el estado de la cuestión, desarrollando un pormenorizado estudio del régimen jurídico vigente desde su evolución normativa con un diagnóstico de su adaptación a las nuevas realidades sociales y a los requerimientos de un equilibrado diseño del Estado del bienestar, incluida la toma en consideración de las reformas comprometidas, todo ello con vistas a plantear una serie de propuestas que vayan más allá de las preocupaciones inmediatas deducidas de los compromisos asumidos a través del Pacto de Toledo y con las instituciones europeas en el marco del Plan de recuperación.

Para poder situarnos debidamente en el marco de referencia general, obligado resulta partir del modelo de Seguridad Social concebido desde el texto constitucional. A tal efecto, por mucho que se trate de una materia de indiscutible amplitud en su configuración legal por parte del legislador ordinario (por todas, STC 65/1987, de 21 de mayo), existen determinadas pautas constitucionales de diseño de nuestro sistema público de Seguridad Social.

A estos efectos, el punto referencial de partida no puede ser otro que el de destacar que el sistema público de Seguridad Social se concibe para poder ofrecer a los ciudadanos una acción protectora dirigida a atenderles ante “situaciones de necesidad” (art. 41 ET). Como, igualmente, en términos más amplios, ha de tenerse presente que el pilar sobre el que se construye nuestro Estado social es el de concentrar los esfuerzos financieros de los poderes públicos en atender, ante todo, a los grupos desfavorecidos en aras de lograr una igualdad material (art. 9.2 CE).

Desde esa perspectiva, la acción protectora del sistema se separa netamente de la correspondiente a un modelo de aseguramiento privado, incluso cuando nos situamos en el ámbito de las pensiones contributivas del sistema. El brazo contributivo puede construirse sobre una idea de aportar una renta de sustitución a quien ha estado cotizando durante un período de tiempo más o menos prolongado, pero no comporta automaticidad entre contribución vía cotizaciones y derecho a prestaciones (por todas, STC 134/1987, de 21 de julio, FJ 4º), por cuanto que también para ellas debe mantenerse la presencia de una necesaria conexión con un estado de necesidad, aunque ello se objetive legalmente por medio de determinados requisitos que permitan presumir dicha situación de necesidad. Por ello, la presencia de un hecho causante determinante de la situación de necesidad es consustancial al sistema público de Seguridad Social. Aunque desde ciertos postulados, al objeto de incentivar e impulsar el uso de las medidas de compatibilidad entre pensión y trabajo, se han avanzado propuestas como la de la compatibilidad plena y absoluta de la pensión con el trabajo, particularmente la de jubilación, como un estímulo importante a la aplicación efectiva de la compatibilidad, ello supondría el tránsito hacia un sistema de cuentas no-cionales, como tal no ajustado a los principios constitucionales de nuestro sistema de Seguridad Social basado, insistimos, en la conexión de la acción protectora con una situación de necesidad. La rectificación de su doctrina y la vuelta a sus orígenes por el Tribunal Supremo en relación con la compatibilidad entre trabajo y prestaciones por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez (gran incapacidad

tras la Ley 2/2025) viene a confirmar este planteamiento, insistiendo el Alto Tribunal en la idea de que *“la finalidad genérica de todas las prestaciones que componen en cada momento el sistema de seguridad social es subvenir situaciones de necesidad de los ciudadanos o, más concretamente, de los afiliados al sistema”*, de forma tal que las prestaciones públicas buscan colocar a los ciudadanos *“a salvo de las situaciones de necesidad social a las que la vida les puede enfrentar”*. Y, teniendo en cuenta los instrumentos de financiación del sistema, limitados siempre ante las múltiples necesidades a las que atender, la interpretación de la normativa legal, y, en particular, la relativa al régimen de compatibilidad, deber realizarse en función del diseño constitucional del sistema y conforme a los principios de suficiencia de las prestaciones y equilibrio financiero (STS, pleno, de 11 de abril de 2024, nº 544/2024, FJ 4º, nuevo criterio confirmado por las SSTS 1231/2024, de 12 de noviembre y 1258/2024, de 19 de noviembre).

Pese a la libre y amplia posibilidad de configuración legal del sistema de Seguridad Social, la doctrina constitucional ha sostenido que ello no implica una libertad absoluta para el legislador a la hora de configurar el correspondiente derecho que tendría *“como límites, entre otros, el respeto al principio de igualdad, la prohibición de la arbitrariedad y el derecho a la asistencia y a prestaciones sociales suficientes para situaciones de necesidad”* (STC 134/1987, de 21 de julio, FJ 4º). Y ello tiene una trascendencia importante pues, *“el art. 41 CE, al poner en relación el sistema de Seguridad Social con las ‘situaciones o estados de necesidad’, persigue superar esta ‘perspectiva legal donde era prioritaria la noción de riesgo o contingencia’ (STC 103/1983, de 22 de noviembre, FJ 4). Con ello, se confirma la idea de que la Seguridad Social se configura como una ‘función de Estado’ para atender situaciones de necesidad que pueden ir más allá de la cobertura contributiva de la que el propio sistema partía”* (STC 239/2002, de 11 de diciembre, FJ 3); lo que nos permitió afirmar que *“el sistema de Seguridad Social, al configurarse como una función de Estado, permite incluir en su ámbito no sólo a las prestaciones de carácter contributivo, sino también a las no contributivas”* (STC 239/2002, FJ 3)” (STC 33/2014, de 27 de febrero, FJ 4º).

Por ello, la presencia de un determinado nivel de ingresos puede presentarse como un elemento que, en negativo, muestre la ausencia de una situación de necesidad a la que deba atender el sistema público de Seguridad Social. Incluso cabe traer a colación la previsión constitucional de establecimiento del deber de trabajar referido al conjunto de la población (art. 35.1 CE), que, en muchas ocasiones, se establece como elemento referencial para el mantenimiento de ciertas prestaciones del sistema. De ahí, que el hecho causante de las tres pensiones básicas del sistema se conecte con la superación de una edad que exime del deber de trabajar, que dificulta la permanencia en el mercado de trabajo, o bien de un deterioro físico, psíquico o mental que, igualmente, dificulta el acceso al trabajo, o bien finalmente por la pérdida de ingresos familiares derivados del fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.

Por ello, tradicionalmente, nuestra regulación parte, como regla general, de la incompatibilidad entre trabajo y pensión, especialmente por lo que refiere a la jubilación (art. 213.1 TRLGSS) y, de manera implícita, a la incapacidad permanente (art. 198 TRLGSS). Tal premisa general de incompatibilidad debe mantenerse, dado que se encuentra en la base del modelo constitucional de atención a las situaciones de necesidad, en términos tales que debe seguir presentándose como elemento condicionante de los supuestos de compatibilidad entre pensión y trabajo.

No obstante, lo anterior no puede elevarse a la categoría de regla absoluta, por cuanto que todos los principios, incluidos los mandatos constitucionales, pueden tener sus límites o contrapesos, derivados de la presencia de otros objetivos y fines, igualmente dignos desde la perspectiva de su reconocimiento y tutela constitucionales. Ello requiere enunciar, aunque sea brevemente, cuáles son esos otros referentes constitucionales o sistemáticos que permiten introducir fórmulas diversas de compatibilidad entre pensiones y permanencia en el mercado de trabajo. En términos telegráficos, estos serían los siguientes.

Ante todo, ha de traerse a colación el derecho al trabajo reconocido constitucionalmente a todos los españoles (art. 35.1 CE), sin que a tal efecto pueda restringirse dicho derecho por razón de la superación de una determinada edad (por todas, STC 22/1981, de 2 de julio), incluso que los poderes públicos deben fomentar el disfrute de este derecho por quienes pueden encontrar mayores dificultades de acceso

al mercado de trabajo por razón de una discapacidad, por razón de la edad, incluso por razón de la carga que suponen determinadas responsabilidades acentuadas para las familias monoparentales. A estos efectos, hoy en día no puede establecerse una relación de automaticidad entre empleo e ingresos económicos suficientes para el mantenimiento de una vida digna, siendo prueba elocuente de ello la existencia del fenómeno de los trabajadores pobres o de la precariedad retributiva de cierto tipo de trabajadores: a tiempo parcial, descualificados, discapacitados, etc. En particular, el específico mandato de protección especial de los discapacitados, con vistas a lograr su igualdad real y efectiva (art. 49 CE), en ciertas ocasiones, se puede lograr a través de un mecanismo combinado entre protección social e incorporación o mantenimiento en el mercado de trabajo. Más aún, existen circunstancias variadas en las que el trabajo a edades avanzadas puede presentarse como coetáneo de una situación de necesidad que puede justificar su compatibilidad con la pensión pública de Seguridad Social; o bien de dificultades en la compatibilidad entre trabajo con ingresos suficientes y responsabilidades familiares.

Complementariamente a lo anterior, resulta oportuno traer a colación el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos en orden a promover las condiciones favorables para una distribución de la renta personal más equitativa, conectándose la misma con las políticas de empleo (art. 40 CE). Esa distribución de la renta puede efectuarse a través de un juego combinado de prestaciones públicas de Seguridad Social e ingresos por el trabajo, en supuestos tales en los que ninguno de ellos aisladamente logre dicho resultado.

En particular, en la perspectiva de las políticas públicas de fomento o del mantenimiento del empleo, particularmente en aras de aproximarnos a un escenario de pleno empleo (art. 40 CE), debe tenerse en cuenta que puede ser oportuno el desarrollo de políticas de incentivo a la continuidad en la actividad empresarial por parte de quienes se encuentran incluidos dentro del régimen especial de trabajadores autónomos con empleados a su servicio. La continuidad de la actividad empresarial de quienes garantizan el mantenimiento del empleo de los que se encuentran a su servicio puede ser un objetivo más que razonable cuando los mismos superan determinada edad y, en tales condiciones, cumplen los requisitos de acceso a la pensión de jubilación. En estos términos, tiene todo su fundamento el establecimiento de reglas adicionales o complementarias de compatibilidad de la actividad profesional con la pensión respecto de este tipo de empleadores.

Asimismo, no puede desconocerse que el logro de pensiones adecuadas, igualmente contemplado como mandato constitucional (art. 50 CE), en ciertas ocasiones, puede garantizarse también en la medida que su percepción se pueda compatibilizar, en parte, con ingresos provenientes del trabajo o de la actividad profesional.

De igual forma, puede constituir una finalidad coherente con el sistema la búsqueda de un progresivo apartamiento del mercado de trabajo de las personas de edad avanzada, en términos tales que se contemplen fases intermedias que comporten reducción de la intensidad de la dedicación a la actividad profesional, que impliquen parcial pérdida de ingresos por el trabajo que, como tales, justifiquen también el reconocimiento parcial del derecho a la pensión pública. El actual escenario de un envejecimiento en condiciones de salud suficiente como para continuar vinculado al mercado de trabajo, aunque lo sea con menor intensidad a la propia de la plenitud de la vida activa, permite este tipo de situaciones, que, incluso, deben favorecerse, tanto por razones de gestión del mercado de trabajo que mantenga el capital humano acumulado por la población de edad avanzada como por opciones dirigidas al equilibrio financiero del sistema público de Seguridad Social. En definitiva, realidades intermedias que comporten situaciones de parcial estado de necesidad que avalen la compatibilidad entre pensión y trabajo.

Finalmente, la sostenibilidad financiera del sistema público de Seguridad Social se presenta como una preocupación indiscutible en los últimos tiempos, a la vista de la evolución del incremento de la esperanza de vida de la población, de la que deriva un notable envejecimiento de la población y de otros factores adicionales concurrentes. Desde la perspectiva contextual general que estamos tomando en consideración en estos momentos, el principio de sostenibilidad de financiera presenta también su

correspondiente fundamento constitucional cuando se establece el principio de estabilidad presupuestaria del conjunto de las Administraciones públicas (art. 135 CE). Sin perjuicio de que, en este orden de objetivos, la postergación de la edad del acceso al reconocimiento de la pensión de jubilación, con separación por tanto entre actividad profesional y pensión, constituye una de las medidas clave, cierto tipo de reglas de compatibilidad entre pensión y trabajo pueden coadyuvar igualmente al sostenimiento financiero de la Seguridad Social.

En definitiva, diversos mandatos constitucionales pueden, con pleno fundamento, avalar determinadas quebras del principio general de incompatibilidad entre pensión pública de Seguridad Social e ingresos derivados de la actividad profesional, lo que habilita al establecimiento de diversos canales a través de los cuales se establecen compatibilidades entre ambos. Eso sí, ello requiere una concreta justificación de cada medida que se introduzca de compatibilidad entre pensión y trabajo, pues la misma no se puede presumir en todo caso, pues, insistimos, debemos actuar sin perder el norte de que la acción protectora de la Seguridad Social actúa sobre la premisa de la presencia de una situación de necesidad.

En esta clave, el estudio que sigue debe centrarse en las tres pensiones públicas típicas de Seguridad Social: por jubilación, por viudedad y por incapacidad permanente. Asimismo, se pretende hacerlo respecto de todos los sujetos incluidos dentro del sistema de Seguridad Social, con independencia de que su pensión venga reconocida en el ámbito del régimen general, del especial de autónomos, e, incluso, del de clases pasivas. Los principios precedentes son referibles a todo el ámbito subjetivo de protección del sistema, sin que haya razones para diferenciar en lo sustancial entre unos y otros regímenes de Seguridad Social.

Eso sí, el estudio que sigue se concentra sobre todo en el brazo contributivo de la Seguridad Social, por cuanto que este es el que presenta una necesidad de regulación específica de las situaciones de compatibilidad entre pensión y trabajo. En sentido contrario, comoquiera que las pensiones no contributivas requieren de una precisa situación de necesidad personal, esta es la que determina en cada caso el grado de compatibilidad de aquellas con el trabajo y, por tanto, no requieren de particular atención en el marco del presente estudio.

## **II. COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y TRABAJO**

---

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>2.</b>	<b>UNA BREVE REFERENCIA A LOS DATOS DE SITUACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>3.</b>	<b>JUBILACIÓN PARCIAL</b>	<b>18</b>
<b>3.1.</b>	La jubilación parcial como primer supuesto de compatibilidad entre trabajo y pensión	18
<b>3.2.</b>	Finalidad de la jubilación parcial	19
<b>3.3.</b>	Evolución de la regulación normativa de la jubilación parcial	21
<b>3.4.</b>	Modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024	43
<b>3.5.</b>	Algunas consideraciones sobre el régimen jurídico vigente	51
<b>4.</b>	<b>JUBILACIÓN FLEXIBLE</b>	<b>55</b>
<b>4.1.</b>	La jubilación flexible como forma de asimilación legal al régimen de la jubilación parcial pospuesta	55
<b>4.2.</b>	Finalidad de la jubilación flexible	56
<b>4.3.</b>	Evolución de la normativa reguladora de la jubilación flexible	57
<b>4.4.</b>	El régimen jurídico vigente de la jubilación flexible	60
<b>4.5.</b>	Algunas consideraciones sobre el régimen jurídico vigente	60
<b>5.</b>	<b>ENVEJECIMIENTO ACTIVO. JUBILACIÓN ACTIVA</b>	<b>63</b>
<b>5.1.</b>	Finalidad y funcionalidad de la creación de la figura	63
<b>5.2.</b>	Evolución histórica de la normativa en la materia estudiada	66
<b>5.3.</b>	Régimen jurídico vigente con anterioridad al Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre	73
<b>5.4.</b>	Previsiones de reforma	86
<b>5.5.</b>	Deficiencias del régimen antes de la reforma de 2024	88
<b>5.6.</b>	La reforma llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre	90
<b>6.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>95</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

---

A través de sucesivas reformas del sistema de pensiones se ha ido abordando, desde la inicial regla de incompatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, distintas modalidades que han venido permitiendo la compatibilidad.

Uno de los vectores que han venido considerándose ha sido sin duda el de la sostenibilidad financiera del sistema. Aunque, en inicio, la primera de las figuras que consideraban tal compatibilidad aludía, como diremos a continuación, más a una forma de alternancia o relevo en el trabajo, en un contexto donde primaría más la fuerte situación de desempleo que la posterior preocupación por la sostenibilidad del sistema, la concurrencia de figuras pretendía atender al progresivo envejecimiento de la población. Según estudios, se trata de un proceso mucho más intenso en España que en otros países, debido a nuestra mayor esperanza de vida, la menor tasa de natalidad y el retraso en el avance del envejecimiento ocasionado porque la generación del *baby boom*. En 2012, la Comisión Europea, en el Libro Blanco *Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles* planteaba entre otras, medidas como las referidas a un refuerzo de los sistemas complementarios con relativa poca presencia en nuestro país, por un modelo que garantizara la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones, el mantenimiento de la adecuación de las prestaciones por jubilación y aumentar la participación de las personas de más edad en el mercado de trabajo, vinculando, entre otras medidas, el equilibrio entre la vida laboral y la jubilación.

Una de las recomendaciones, que de alguna forma son asumidas por el Pacto de Toledo, es “favorecer la prolongación de la vida laboral facilitando el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, adaptando los lugares de trabajo a una mano de obra más diversificada, desarrollando oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y fomentando el envejecimiento activo y saludable”. De igual forma que se ha planteado la oportunidad de búsqueda de fórmulas de acceso progresivo a la jubilación.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: referencias a actuaciones legislativas en relación con la pensión de jubilación (sobre todo en relación con la prolongación de la vida laboral para acercar la edad real de jubilación a la legalmente prevista). No hay mención, empero, a la jubilación parcial expresamente, solo en la medida en que ésta se considere una forma de anticipación de la edad de acceso real a la jubilación pueden encontrarse referencias a la intención del Plan.

El Componente 30 (“Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo”) fija como “retos y objetivos”, los siguientes:

*La reforma de las pensiones está orientada a asegurar la sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo, mantener el poder adquisitivo, preservando su papel en la protección frente a la pobreza y garantizando la equidad intergeneracional. Apoyándose en el amplio consenso parlamentario sustanciado en la aprobación de las recomendaciones del marco del Pacto de Toledo, se propone la puesta en marcha de un paquete de medidas complementarias entre sí que serán elevadas al diálogo social e incluyen: i) la separación de fuentes de financiación; ii) la puesta en marcha de un mecanismo de revalorización de las pensiones que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo; iii) la continuación del proceso de acercamiento de la edad efectiva de jubilación a la edad legal a través de incentivos a la demora de la jubilación y ajustando los elementos distorsionantes en la regulación de las jubilaciones anticipadas; iv) adecuación a los nuevos modelos de carrera profesional del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación; v) la integración y convergencia de los distintos regímenes de pensiones, como los de los autónomos; y iv) la revisión del sistema de previsión social complementaria, fomentando su desarrollo en el ámbito de las empresas.*

*La experiencia internacional muestra como las reformas duraderas y efectivas en el ámbito de las pensiones han de surgir del más amplio consenso.*

*Por ello, el Pacto de Toledo ha sido convocado para alcanzar grandes acuerdos a través de todo el arco parlamentario, con el objetivo de reforzar el sistema y adaptarlo a los cambios demográficos y sociales, dando certidumbre a pensionistas y trabajadores de cara a tomar decisiones de gasto e inversión de medio plazo. De ahí la importancia del acuerdo alcanzado en su seno, y ratificado por el pleno del Congreso el pasado 19 de noviembre de 2020 sin ningún voto en contra, en el que se recoge una veintena de recomendaciones orientadas a garantizar la sostenibilidad del sistema.*

*La consecución de este objetivo general, el de preservar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones, se articula a través de otros objetivos más concretos que han de marcar las principales líneas de actuación. El primero de estos objetivos es la eliminación del déficit del sistema. El segundo gran objetivo pasa por profundizar los ajustes paramétricos que han permitido incrementar la edad efectiva de jubilación de manera constante, hasta situarla por encima de la media europea, e impulsar a través de nuevos incentivos positivos la prolongación voluntaria del acceso a la jubilación y, como tercer objetivo, desplegar sistemas complementarios de pensiones en el ámbito empresarial y profesional.*

*Con el fin de lograr el máximo apoyo social y poner en marcha el proceso de reforma lo antes posible, algunos de los elementos de la reforma ya han sido incorporados en los Presupuestos Generales del Estado para 2021 con el fin de ir elevando los diferentes componentes al diálogo social en el curso del año.*

Por su parte, la Recomendación 12 del Pacto de Toledo 2020 afirma lo siguiente:

*Edad de jubilación. La Comisión considera que la edad de salida efectiva del mercado de trabajo debe aproximarse tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida, respetando los casos de jubilaciones anticipadas por actividad penosa y de personas con carreras de cotización precarias. Para ello es necesario reforzar dos líneas básicas de actuación.*

*En primer lugar, debe fomentarse la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes. Así, se valoran positivamente los avances derivados de la modificación del régimen jurídico de la jubilación para conceder una mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador en la determinación de la cuantía de su pensión. Igualmente, es necesario profundizar 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. Merece así una valoración positiva la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional, si bien son necesarias nuevas medidas que favorezcan esta compatibilidad, sin que ello produzca menoscabo de las cuentas del sistema.*

*En el mismo sentido, debe reforzarse la coordinación entre la legislación laboral y la de Seguridad Social respecto al objetivo de ocupación de los mayores; en particular, cabe llamar la atención sobre las pensiones de incapacidad permanente y su conexión con el empleo, sobre la regulación del contrato de relevo y la jubilación parcial, sobre la cotización del empleo a tiempo parcial o sobre las entradas y salidas del empleo de los pensionistas, entre otros extremos.*

*También debe combatirse la discriminación por edad en nuestro mercado de trabajo, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral y la protección ante los despidos colectivos, como orientación de futuro en las políticas de igualdad, de acuerdo con las iniciativas de la Unión Europea. Para ello resulta clave que una de las prioridades de las políticas activas de empleo sea la recolocación de las personas de más edad y su mantenimiento en activo.*

*Como segunda gran línea de actuación en esta materia, la Comisión insta a los poderes públicos a atender las situaciones de vulnerabilidad que esta tendencia a la prolongación de la vida laboral puede generar en determinados colectivos.*

*Asimismo, la jubilación anticipada sigue utilizándose a menudo como una fórmula de regulación del empleo. A juicio de la Comisión, esta práctica debe modificarse reservándose esta modalidad de jubilación a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y que opten por acogerse a ella. En este punto, la Comisión considera esencial, previa identificación del colectivo, analizar los costes financieros y la equidad actuarial de los coeficientes reductores que se aplican en los casos de jubilación anticipada, poniendo especial atención en la forma de acceso a la misma -voluntaria o forzada por las circunstancias-, los supuestos de carreras de cotización prolongadas y el sector de actividad en que se produzca la jubilación. A la vista de dicho análisis -una vez determinada la situación de aquellas jubilaciones anticipadas en las que la aplicación de coeficientes reductores pueda producir un efecto inequitativo- el Gobierno propondrá una respuesta, en el plazo máximo de 3 meses, a la Comisión del Pacto de Toledo.*

*Por otro lado, cabe recordar que, siguiendo la recomendación de esta Comisión en 2011, el ordenamiento vigente contempla la posibilidad de adelantar la edad de jubilación a algunos colectivos de trabajadores y trabajadoras que realizan actividades caracterizadas por la especial penosidad, peligrosidad o insalubridad, y que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, con la contrapartida de asumir una cotización adicional a lo largo de su carrera profesional. La experiencia acumulada desde su aprobación, pone de manifiesto la necesidad de mejorar el marco normativo para favorecer la identificación de estos colectivos, de forma que se cumpla con la función de proteger a quienes sufran por tales circunstancias consecuencias negativas en su salud y/o vean reducida su esperanza de vida.*

En este contexto, distintas normas sucesivas han venido recogiendo desde la inicial regulación de la jubilación parcial modalidades que han pretendido fomentar, más allá de la determinación legal de una prolongación de la edad pensionable, la continuidad de la actividad laboral o, en su caso, distintas formas de compatibilidad entre pensión y trabajo. En el mismo sentido parece incidir el Acuerdo de julio de 2024 entre Gobierno y los agentes sociales más representativos.

La cuestión principal es si esta sucesión de normas y los contenidos del Acuerdo, en relación con las figuras y supuestos que disponen y regulan, no siempre de manera concordante, aunque necesariamente conectada, da respuesta adecuada a la también concurrencia de fines y presupuestos, sobre todo partiendo del fundamento último a que debe responder el sistema de Seguridad Social conforme los principios rectores contemplados en el art. 41 del texto constitucional. El reto actual es compaginar y hacer coherente la regulación de distintas fórmulas en que se pretende no solo el fomento de la postergación de la vida laboral sino la reincorporación al mundo del trabajo una vez se hubiera accedido a la pensión de jubilación.

## 2. UNA BREVE REFERENCIA A LOS DATOS DE SITUACIÓN

De las tablas y cuadros estadísticos del sistema, así como de los cuadros que se incorporan en el Anexo al presente estudio, se desprende una serie de información que es útil para situar el contexto.

La edad media de alta inicial en la pensión de jubilación ha ido creciendo progresivamente entre el año 2020 y el año 2024, pasando de 64,6 años en 2020 a 65,1 años en 2023 y a 65,2 años en el acumulado hasta agosto de 2024. Sin embargo, si tenemos en cuenta que la edad legal de jubilación también ha ido aumentando (salvo el mantenimiento de los 65 años para amplias carreras de cotización), la diferencia entre la edad de jubilación real y la edad legal de jubilación se sigue manteniendo en 1,2 puntos de diferencia entre la edad media de jubilación inferior y la edad legal superior.

Especialmente significativo es el aumento del número de altas iniciales en la franja de edad de más de 70 años, que pasa de 3490 en el año 2020 a 4336 en 2023.

El porcentaje de altas iniciales de jubilación demorada ha experimentado un notable incremento en los años 2022 y 2023, lo que refleja el éxito de las medidas adoptadas. De un porcentaje de altas iniciales de jubilación demorado en torno al 4,6 entre 2015 y 2021, se ha pasado a un 5,4% en 2022 y a un 8,1% en 2023.

En lo relativo a la compatibilidad entre pensión y trabajo, los datos relativos a 2023 indican que el 1,45% de los ocupados entre 50 y los 74 años reciben alguna pensión y el 98,12% no recibe ninguna.

No es fácil obtener datos específicos sobre la realidad de la aplicación práctica de la jubilación y el envejecimiento activo en España. Según la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España, UPTA España, el 90% de los jubilados activos en España son autónomos, aportando como cifra absoluta de autónomos con jubilación activa la de 58.000. Ello significaría que el número total de pensionistas en jubilación activa sería de unos 64.444. En algunos estudios se ha estimado que la jubilación activa es mucho más marginal en relación con el colectivo de jubilados no anticipados; sin poder hacer un cálculo preciso, se ha indicado a fecha de 2021, que, aunque con diferencias sustanciales entre asalariados y autónomos, las jubilaciones activas de 2013 representaban el 4,7% de las jubilaciones no anticipadas, manteniéndose en torno a esa cifra desde entonces (Jiménez Marín).

En todo caso, un porcentaje pequeño (0,78%) de las personas que a partir de los 50 años acceden a una pensión de jubilación —que dejaron de trabajar o no trabajaban cuando recibieron la primera pensión de jubilación— ha tenido un trabajo (de al menos tres meses de duración e incluyendo los de carácter ocasional). En cifras totales, en torno a 28.100 personas de un total de más de 3 millones y medio.

Los supuestos que podrían encuadrarse en esta estadística (acceso a un trabajo desde la situación de pensionistas de jubilación que en el momento de acceso a la misma no realizaban trabajo alguno) son relativamente escasos. La jubilación activa, trabajos ocasionales por cuenta propia que no superaran el SMI o trabajos compatibles en el sistema de artistas. También, por supuesto, la jubilación parcial. Ello refuerza el posible carácter casi marginal de la jubilación flexible, y de la jubilación parcial pospuesta.

En relación con los motivos del abandono del mercado laboral<sup>1</sup>, el principal motivo, que alcanza al 70% de las personas que acceden a la jubilación, es cumplir los requisitos para jubilarse (motivo que se dan,

---

1. Sobre los motivos de acceso a la jubilación y motivación para continuar trabajando con posterioridad vid.: “Encuesta de población activa (EPA). Módulo sobre pensiones y participación en el mercado laboral. Año 2023”. Nota de prensa (<https://www.ine.es/dyngs/Prensa/mEPA2023.htm>). Según la fuente citada, de las 2.607.500 personas que en 2023 tenían entre 50 y 74 años y

tanto en mujeres como en hombres, aunque con algo más de incidencia en las primeras —un 71,7% frente a un 68,6%—. Por consiguiente, la posibilidad legal de jubilarse es el principal incentivo de abandono de la actividad laboral que si se une a los datos sobre jubilación demorada y jubilación parcial pospuesta o flexible que vamos a referir indican que las personas no ven suficientes incentivos en la continuidad de su actividad laboral o profesional.

En relación con algunos de los supuestos específicos de compatibilidad entre pensión y trabajo, y, en particular, con los distintos supuestos de jubilación parcial (anticipada y pospuesta) y de jubilación flexible, así como de las “modalidades” de acceso a la jubilación, según los datos del INSS/Subdirección General de Gestión Económica-Presupuestaria y Estudios Económicos, en su estadística sobre la evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades<sup>2</sup>, se desprenden también algunos datos interesantes. Estos datos nos ofrecen una situación de contexto en cuanto a la consecución de los objetivos o finalidades de cada figura o modalidad y, también, en relación con las preferencias de los posibles sujetos beneficiarios.

Uno de los datos sin duda más destacados es la escasísima utilización de la jubilación parcial pospuesta. Tan es así, que solo supone el 0,1% en 2023 de las modalidades de jubilación. En cifras absolutas, solo accedieron 221 personas a ésta que se ubica, dentro de los supuestos de “jubilación con edad ordinaria”, como jubilación “parcial sin relevista”. Hasta 2022, el porcentaje no era siquiera mínimamente significativo (marcado con un 0.0% de las altas de jubilación por modalidades). Queda la duda de si estadísticamente se está excluyendo los casos de jubilación parcial pospuesta donde sí hay un contrato de relevo, aunque éste no sea obligado. Pero, aun así, en todo caso, las cifras son significativas en relación con la escasa utilización de esta modalidad de acceso a la jubilación.

La jubilación parcial anticipada, sin embargo, representa el 8% en 2023 (baja al 6,8% hasta julio de 2024) del total de las modalidades de altas de jubilación. Por ejemplo, la pensión anticipada total con coeficiente reductor supone el 34.3% del total de modalidades (las voluntarias, un 23.4%; las no voluntarias, un 19,0%).

La jubilación demorada supone un 8,1% del total en 2023, tal como hemos dicho.

La jubilación con edad ordinaria general (incluida dentro del epígrafe “resto”, que debe incluir todos los supuestos de jubilación con la edad pensionable que no genera derecho al complemento por jubilación demorada y debe excluir todos los supuestos de jubilación parcial pospuesta) supone el 57,5% por ciento en 2023 de las altas por jubilación. Siendo la fórmula “ordinaria”, no parece que sea un porcentaje muy elevado llegar a poco más de la mitad de los supuestos de jubilación, sobre todo porque el resto está en supuestos de jubilación anticipada (no en casos de demora de la edad de jubilación, que representa poco más del 8%).

Ello puede justificar que las medidas a adoptar vayan encaminadas a desincentivar distintas formas de jubilación anticipada; de ahí la importancia, por otra parte, de la concepción que se tenga de la jubilación parcial.

---

que abandonaron el mercado de trabajo y cobraron algún tipo de pensión de jubilación, siete de cada 10 lo hicieron por cumplir los requisitos para jubilarse. Este motivo fue el más frecuente, tanto en mujeres (71,7%), como en hombres (68,6%).

Para el 10,5% de las personas consideradas, el motivo principal para dejar de trabajar fue la enfermedad o incapacidad propia. Por su parte, la razón menos común (para el 1,3%) fue tener una situación financiera favorable para irse.

Por sexo, destacó la responsabilidad de cuidado u otras razones familiares, que alcanzó el 2,8% de las mujeres, frente al 0,6% de los hombres.

2. [https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f/EVOMOD202407.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_2G50H38209D640QTQ570-VB2000-8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f-p6xFWVM](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f/EVOMOD202407.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ570-VB2000-8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f-p6xFWVM)

El escaso número de pensiones de jubilación parcial sin relevistas una vez alcanzada la edad pensionable, implica que, si se pretende fomentar esta figura, es necesario un mayor esfuerzo al respecto renovando las medidas legales para favorecer esta forma de acceso progresivo a la jubilación más allá de la edad pensionable y, en forma paralela, concordar el régimen jurídico con la denominada jubilación flexible, con la que guarda elementos de concomitancias evidentes.

En relación con la cuantía media de la pensión en función de cada modalidad algunos de estas impresiones parecen confirmarse en el sentido apuntado. Las distintas modalidades de jubilación anticipada, incluida la parcial, lo que es especialmente significativo, tienen las cuantías medias de pensión más altas. Por tanto, la anticipación de la edad de jubilación parece venir asociada a pensiones relativamente altas. La pensión media anticipada con coeficiente reductor alcanzó 1775,55 € en 2023 (1.729,94 € en julio de 2024), incluyendo el caso de jubilación anticipada voluntaria o por causas no imputables al trabajador.

La jubilación anticipada parcial, pese a la reducción que supone que se reconozca un porcentaje de la misma en función de la reducción de jornada laboral, tuvo una cuantía media de 1562,70€. Como decíamos antes, se pone de manifiesto que la anticipación de la edad de jubilación se asocia a pensiones altas y, por tanto, a trabajos relativamente bien remunerados y que ello es especialmente destacable en supuestos de jubilación parcial anticipada.

Finalmente, los datos sobre cuantía de las pensiones en sus distintas modalidades también nos ofrecen algunos aspectos interesantes. La cuantía de la pensión media demorada (pese al incremento que supone el complemento legal previsto para su fomento) es solo de 1340€. Ello supone que la opción por esta modalidad de pensión deriva de una pretensión o necesidad de alargar la vida laboral para obtener una pensión de jubilación algo mayor. Contrasta en todo caso la cuantía media de la pensión de la jubilación demorada frente a la cuantía de los distintos tipos de jubilación anticipada, incluida la parcial. La cuantía media de la jubilación parcial pospuesta sin relevista es muy baja respecto de la jubilación parcial anticipada. Se refuerza el argumento anterior de forma que parece que la prolongación de la edad de jubilación incluso en supuestos de jubilación parcial se vincula al relativamente bajo nivel de renta.

## 3. JUBILACIÓN PARCIAL

---

### 3.1. La jubilación parcial como primer supuesto de compatibilidad entre trabajo y pensión

---

La primera referencia legal a la misma y al contrato de relevo la encontramos en la Ley 32/1984 de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Esta primera mención coincide con la derogación de la prohibición general de formalizar contratos a tiempo parcial que recogía la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores original y se sitúa en el contexto de una reforma normativa que se justifica en la necesidad de buscar fórmulas de fomento y reparto del empleo. Por consiguiente, en su primera regulación al menos, la jubilación parcial y el contrato de relevo quedan asociados a tal finalidad.

La jubilación parcial, vinculada al contrato de relevo, se concibe inicialmente, pues, como una modalidad de contratación y de acceso progresivo a la jubilación que se conecta con la pretensión de reparto de empleo (en favor del empleo joven) que justificaba esta y otras medidas contenidas en la reforma legal de 1984 (como muy particularmente la admisión sin restricciones de la contratación a tiempo parcial o, incluso, la posibilidad de establecer reglamentariamente modalidades de contratación temporal no causales). En ello va a insistir la reiterada remisión a los convenios colectivos para fomentar el contrato de relevo, una remisión que se suprime con la Ley 40/2007, precisamente cuando comienza normativamente a encarecerse los requisitos de acceso a la jubilación parcial (en consonancia con un incremento de los requisitos de acceso y contributividad en el cálculo de la pensión de jubilación que culminan con la Ley 27/2011).

Con estas últimas normas citadas, la concepción de la jubilación parcial y del contrato de relevo va a cambiar. Como decimos, se va a considerar como una fórmula de anticipación de la jubilación más que una medida de fomento o de reparto del empleo, si se quiere, de renovación de plantillas. De ahí que se adopten distintas medidas legales que, en el sentido indicado, encarecen el acceso a la jubilación parcial. No obstante, esta concepción tiene una excepción importante. En el sector de la manufactura (industria) se va a mantener no solo la regulación anterior a la Ley 27/2011, sino que tal excepción se va a justificar en razones de empleo y de mayor competitividad para el sector, incluso vinculándolo a la necesaria transición ecológica (esta es la justificación pretendida de una norma como el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España).

En todo caso, estamos, pues, ante una de las fórmulas más tradicionales de compatibilidad entre pensión y trabajo. Si se quiere, nos encontramos ante un instrumento de acceso progresivo al retiro que, al menos inicialmente, había venido vinculándose a la renovación de plantillas y a un reparto del empleo basado en la alternancia generacional. Sin embargo, y salvo la excepción que supone el tratamiento específico en el sector de la industria o manufactura, con el tiempo se ha venido consolidando —también en su tratamiento legal— como un mecanismo de anticipación real de la edad de jubilación.

Desde la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de la calidad, junto a la jubilación parcial anticipada se prevé legalmente la posibilidad de acceder a la jubilación parcial con la edad prevista para el acceso a la pensión de jubilación, donde el contrato de relevo sería voluntario por parte de la empresa. Sería una contrapartida

a aquella concepción de la jubilación parcial como forma de anticipación de la edad de acceso al retiro. Una forma, en definitiva, de acceso progresivo a la jubilación acorde al interés del momento de fomentar la prolongación de la vida laboral asociada a formas de compatibilidad entre trabajo y pensión —vinculadas, por otra parte, a otras fórmulas como la denominada jubilación flexible instaurada por la Ley 35/2002—.

A nivel internacional, la Recomendación 162 de la OIT, sobre los trabajadores de edad, de 1980, recogía en su apartado 21, la oportunidad, “en todos los casos en que sea posible”, de adoptar medidas “*con miras a: (a) garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente; (b) hacer flexible la edad de admisión a la prestación de vejez*” (apartado 21).

## 3.2. Finalidad de la jubilación parcial

---

Como decimos, han venido concurriendo distintas finalidades en la concepción legal de la jubilación parcial. Comienza siendo una fórmula de fomento del empleo o, si se quiere, del reparto del mismo si atendemos a los términos literales utilizados por la primera regulación reglamentaria sobre la misma. De ahí que se ponga más de manifiesto como una forma de relevo de plantillas (asociada a la contratación de trabajadores desempleados), sin limitación de correspondencia entre el puesto de trabajo, horario o, incluso, nivel retributivo de relevado y relevista (hasta que la Ley 40/2007 dispuso la necesidad de que las bases de cotización del relevista fueran, al menos, equivalentes al 65% de la del relevado), que como una mera modalidad de anticipación de la edad de jubilación.

Sin embargo, a partir de la legislación de 2007 y, sobre todo, a partir de la Ley 27/2011, parece que el tratamiento legal, más riguroso en cuanto los requisitos y condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada, partiendo de la reducción de años en que se permite su acceso, parecen insistir en esta última consideración. De fomentar su uso, incluso remitiendo a la negociación colectiva a tal fin, se pasa a una regulación que parte de la restricción del número de años antes de la edad pensionable en que se permite el acceso a la jubilación parcial anticipada además de incorporar otros requisitos importantes (aunque la norma reglamentaria de desarrollo siga siendo la prevista tras la reforma de 2002). Se pasa pues a considerar como un supuesto de anticipación de la edad de jubilación más que una forma de relevo o de reparto del empleo vinculada al fomento de la renovación de plantillas y el acceso de jóvenes desempleados).

Ello tiene, empero, una excepción importante. Nos referimos al ya aludido apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del TRLGSS. Fue introducido por el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, y modula la concepción restrictiva de la jubilación parcial anticipada, manteniendo, al menos, para el sector a que se destina la referida norma, el fundamento originario. Así, esta excepción se adopta, precisamente, como primera medida para el declarado impulso competitivo de referido sector. Es más, en el sentido que ya referíamos, llama la atención que la citada norma, cuando explica la fundamentación de tal disposición, llegar a aludir a que es una medida adecuada para atender los requerimientos medioambientales.

Por otra parte, la jubilación parcial y, sobre todo, en este sentido la pospuesta introducida por la Ley 12/2001, de 9 de julio, avanza en dos aspectos posibles. Por un lado, en la consideración de la jubilación parcial como forma de acceso progresivo al retiro (en este caso, sin más limitación que el acuerdo entre persona trabajadora y empresa) y, por supuesto, en la concepción como una forma de compatibilidad entre trabajo y pensión una vez alcanzada la edad legal de acceso a la jubilación total que posibilitaba, además, la prórroga de la actividad laboral. Esta finalidad se conecta en el tiempo con dos aspectos. Por un lado, con la jubilación flexible, en términos similares, aunque referidos a la vuelta al trabajo de quien

ya accedió a la jubilación total; y, por otro, con el comienzo de la adopción de medidas de fomento —a través de un incremento de los porcentajes aplicables y de la exoneración de cuotas a trabajadores de mayor edad a la pensionable— de la demora en el acceso a la pensión. Estas medidas, ambas adoptadas como veremos, por la Ley 35/2002, de 12 de julio (previamente, por el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible), derivados ambos textos normativos del Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social (de 9 de abril de 2001 —firmado por la patronal, CEOE y CEPYME, y por parte sindical, solo por CCOO—, suponían una apuesta del legislador y de las partes firmantes del citado acuerdo de concertación por un modelo de acceso gradual a la pensión en el sentido que ya recomendaba la propia OIT<sup>3</sup>.

Sin embargo, los referidos datos estadísticos parecen incidir en que la concepción social sobre la jubilación parcial se centra más en ser una posibilidad de anticipación real de la edad de jubilación, en su caso, en una forma de reparto del empleo en sectores tan importantes como la industria, que en una forma progresiva de retiro una vez alcanzada la edad pensionable. El escaso número de pensiones de jubilación parcial pospuesta sin necesidad de contrato de relevo y la cuantía de las mismas, hace que la consideración referida descansa más en una forma obligada, aunque realmente marginal, de prolongación de la jubilación —como sigue viéndose en la jubilación demorada— que en el referido modelo progresivo de acceso.

Por otra parte, hay una cuestión interesante a considerar cuando se analizan distintas estadísticas sobre pensiones a nivel europeo y se ubica en dicho contexto la situación nacional. Partiendo de las estadísticas sobre gasto en pensiones y beneficiarios de Eurostat<sup>4</sup>, y, sobre todo, la explicación que dichas estadísticas hace el Banco de España<sup>5</sup>, en nuestro país se plantea un tema interesante. Además de los problemas demográficos de envejecimiento (que cargarán el sistema en el futuro más inmediato como ya está sucediendo en otros países europeos donde el *baby boom* es anterior), se plantea en España una diferencia frente a otros países europeos en relación con una menor participación de los salarios en el PIB.

Esta cuestión podría incorporarse al debate. Así lo está en el informe sobre el futuro de las pensiones del propio ministerio de 2023. Pero además de los efectos posibles sobre la subida del SMI, habría que incorporar medidas de fomento del empleo que apuesten por una renovación de las plantillas (en el sector público se puede estar planteando con especial importancia este debate) y ahí la jubilación parcial podría tener un protagonismo destacado.

De igual forma, la escasa utilización de la jubilación parcial pospuesta según los datos estadísticos, al menos cuando no hay contrato de relevo, implica que hay que reconsiderar algunos aspectos de la figura y de su fundamentación.

Finalmente, algunos de los supuestos de jubilación parcial o flexible en países de nuestro entorno se vinculan más que nada a una modalidad de anticipación de acceso a la pensión con un régimen de compatibilidad con el trabajo. Se ve en el doble sentido, además. Bien como una forma de retiro progresivo donde la pensión podría ir compensando la reducción de ingresos por la actividad profesional, bien

---

3. Decía, al respecto, Aparicio, J.C.: “El Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social” diseña un escenario de futuras reformas que pasan por el reforzamiento de los principios de contributividad y solidaridad y por un sistema de jubilación gradual que coloca a España a la vanguardia de los países de nuestro entorno, como antes hemos comentado. Reformas que creemos darán respuesta a estos retos de futuro, y permitirán adelantarnos a sus posibles consecuencias”. El Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social. La apuesta de futuro para la Seguridad Social. Foro de Seguridad Social. Revista de Estudios Financieros nº 230; pág. 13.

4. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social\\_protection\\_statistics\\_-\\_pension\\_expenditure\\_and\\_pension\\_beneficiaries#Expenditure\\_on\\_pensions\\_in\\_the\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_pension_expenditure_and_pension_beneficiaries#Expenditure_on_pensions_in_the_EU)

5. M.A. Martín y R. Ramos; “El gasto en pensiones en España en comparativa europea”. Boletín Económico 2023/T1.<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/23/Fich/be2301-art09.pdf>

como lo contrario; esto es, como una forma de jubilación anticipada con cuantía limitada para la que se permite la compatibilidad con alguna actividad profesional. En nuestro país parece mejor definida la figura y su fundamento, pero aun así sería adecuado una mayor concreción de lo pretendido teniendo como tenemos una modalidad relativamente bien definida y asentada en el tiempo, pese a los cambios de regulación.

Por otra parte, queda plantear si esta fundamentación ha de ser meramente sectorial, general e, incluso, aplicarse, como estaba previsto, al RETA.

Todos estos aspectos confluyen en la necesidad o, cuando menos, oportunidad de responder a la finalidad que se pretende con esta figura de jubilación parcial, tanto demorada, como, sobre todo, anticipada. Y ello porque concurren distintos argumentos que pueden servir para justificar las decisiones normativas adoptadas y, por adoptar, sobre la figura.

En este sentido, concurren en estas formas de jubilación parcial distintas finalidades. Por un lado, la de fomento de una forma progresiva de acceso al retiro y, por consiguiente, la de reparto del empleo, renovación de plantillas y de fomento de empleo joven. Pero, por otro, se ha asociado a una forma de posibilitar la compatibilidad entre trabajo y pensión una vez alcanzada la edad pensionable tanto en la misma empresa (jubilación parcial pospuesta) como en otra empresa (jubilación flexible). Sin embargo, si atendemos a la estadística, la jubilación parcial ha sido apreciada, sobre todo, como un supuesto de anticipación de la edad de jubilación; principalmente en supuestos, como en el resto de pensiones anticipadas, de cuantías relativamente altas, donde el efecto de sustitución de las remuneraciones queda suficientemente compensado.

### **3.3. Evolución de la regulación normativa de la jubilación parcial**

---

#### **3.3.1. La Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**

La Ley 32/1984 deroga la Disposición Transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (según la cual se prohibía la contratación a tiempo parcial con carácter general, limitando exclusivamente la posibilidad de su formalización a “*los trabajadores perceptores de prestación de desempleo; los que hubieran agotado la percepción de la misma, continuando en situación de desempleo; los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo, y los jóvenes menores de veinticinco años*”), recoge por primera vez la jubilación parcial y, asociada a la misma, el contrato de relevo.

De esta forma, se prevé por primera vez un supuesto específico de compatibilidad entre trabajo y pensión, planteándose los aspectos básicos y elementales de la jubilación parcial asociada a un contrato de relevo:

- La reducción de jornada del relevado y el porcentaje de disfrute de la pensión se fija en el 50%;
- La jubilación parcial en los términos previstos en esta norma se vinculaba necesariamente a la contratación temporal (por la duración de la situación —tres años—) y a tiempo parcial (por la jornada dejada vacante por el jubilado parcial —50%—) de un trabajador desempleado;
- Así, se recoge por primera vez el que va a comenzar a denominarse contrato de relevo, conformado como un contrato de sustitución de la jornada dejada vacante por el jubilado parcial (durante el tiempo que dura la situación de jubilación parcial);
- El pase a la situación de jubilación parcial determina la necesaria extinción del contrato de trabajo por jubilación total cuando el trabajador llegara a la edad pensionable.

Esta regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo hay que encuadrarla en el contexto de la reforma normativa de 1984, vinculada a medidas de fomento para alcanzar “el mayor número de empleos posibles” (términos que usa la exposición de motivos de la ley). De ahí que se favorezca la realización de contratos a tiempo parcial (donde la cotización y demás aportaciones de recaudación conjunta tendrían, según disponía el art. 12.2 del Estatuto de los Trabajadores tras esta modificación, “una deducción sobre aquéllas, equivalente a la parte proporcional al tiempo trabajado”). Su fundamento se encuentra en que estamos ante un modelo de contratación que supone el “reparto” del empleo (término al que acude la exposición del Real Decreto 1991/1984. De 31 de octubre, que sirve de norma reglamentaria de desarrollo).

### **3.3.2. El Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, daba desarrollo reglamentario a las disposiciones sobre el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial**

Insistiendo en que la motivación de esta reforma normativa se fundamentaba en la adopción de medidas de fomento (y “reparto”) del empleo, el texto expositivo del decreto afirmaba, en el sentido que destacábamos, que la Ley 32/1984, introducía *“una nueva modalidad de contratación, el contrato de relevo, con el fin de ampliar las posibilidades de reparto del trabajo disponible a través de la contratación a tiempo parcial, facilitando para ello la jubilación parcial de los trabajadores cuya edad se halle próxima a la de la jubilación ordinaria, siempre que simultáneamente se proceda a sustituir al trabajador jubilado parcialmente, durante el tiempo que deje vacante el mismo, por otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo”*.

El Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, además de regular el contrato a tiempo parcial común, aportando expresamente los rasgos del régimen jurídico aplicables al mismo (definición como contrato a tiempo parcial de aquellos cuya jornada fueran inferior a dos tercios de la jornada habitual en la actividad; aplicación del principio de proporcionalidad en materia de remuneración y cotización; cómputo a efectos de antigüedad de toda la vigencia del contrato; carácter indefinido del contrato salvo en los supuestos del art.15 del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, en caso de jubilación parcial), detalla el régimen jurídico aplicable, a nivel reglamentario, del contrato de relevo (arts. 7 a 10) y de la jubilación parcial (arts. 11 a 14).

Sobre el contrato de relevo, lo define como aquel *“que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la Empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último”* (art. 7). Se exige, pues, que sea concertado con un trabajador inscrito como desempleado (es de destacar este elemento formal de inscripción como desempleado dado que en la época la intermediación del servicio público era obligatoria). Posteriores cambios normativos permitirán la contratación de un trabajador con contrato temporal en la misma empresa.

En relación con el régimen jurídico parte de que será el previsto para el contrato a tiempo parcial con las particularidades expresamente contempladas. En particular, la norma reglamentaria regula los requisitos de formalización (en modelo oficial, tal como era común en la época), así como los elementos fundamentales de dicho régimen jurídico: vigencia temporal del contrato; jornada de trabajo mínima y extinción a la edad pensionable del jubilado parcial (cuando se produce la extinción del contrato de trabajo de este por acceso a la jubilación total).

Se preveía (art. 9) la obligación por parte de la empresa de contratación de un nuevo trabajador desempleado en caso de cese del relevista. Pero también regulaba la posibilidad de que el jubilado parcial (relevado) pudiera ser despedido o viera extinguido su contrato. En este supuesto, aunque restringido al caso de despido declarado improcedente del relevado, la norma contemplaba las consecuencias de la decisión extintiva no justificada de la empresa: necesaria cobertura de este puesto de trabajo ampliando

la dedicación del relevista o contratando a otra persona. Finalmente, contemplaba las sanciones previstas para el caso de incumplimiento de estos deberes.

Además, en relación con el contrato de relevo, contemplaba expresamente la posibilidad de su conversión en contrato a tiempo completo indefinido cuando se produjera su extinción por jubilación total del relevado, previendo medidas específicas de fomento (reducción de cotizaciones de Seguridad Social).

En relación con el régimen jurídico aplicable a la jubilación parcial, el art. 11 del Real Decreto regulaba las condiciones, cuantía y requisitos de formalización. De esta forma, tal como disponía la norma reglamentaria, podrían acceder a la jubilación parcial quienes tuvieran derecho de acceso a la jubilación, salvo la edad (que sería inferior a tres años como máximo —esto es, a los 62 años, dado que la edad pensionable del momento era 65 años). Los requisitos de forma se vinculaban al cumplimiento de estos requisitos y a la contratación de relevo obligada. Finalmente, la cuantía de la jubilación parcial se determinaba mediante la aplicación de las normas generales de cálculo, sin aplicar coeficientes reductores, de la pensión, y previendo expresamente que ésta no podría ser inferior al 50% de la pensión mínima. Por tanto, implícitamente, no se contemplaba como requisito que la pensión inicial fuera superior a la mínima (art. 11).

Recogía expresamente, como harán normas posteriores, distintos supuestos asociados a vicisitudes que podrían darse en la relación de trabajo del jubilado parcial. En concreto, regulaba el supuesto de posible fallecimiento del trabajador o de declaración de incapacidad permanente absoluta durante el período de jubilación parcial. En estos casos, a efecto de cálculo de las pensiones derivadas de dichas contingencias, la norma preveía que se computarían las cotizaciones durante la situación e jubilación parcial incrementadas hasta el 100% de su cuantía (art. 12).

De igual forma, también sentando el sentido de normas posteriores, en cuanto al régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial declaraba compatible la misma (art. 13.1), en primer lugar, como no podría ser de otra forma —aunque destacando el significado de la figura como forma de compatibilidad entre pensión y trabajo—, “con el trabajo a tiempo parcial en la Empresa”. Pero también se declara compatible con, “en su caso, con *otro trabajo anterior a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada*”. Se vincula, pues, la jubilación parcial a un trabajo independientemente de la situación de pluriempleo del trabajador, incidiendo más en el carácter de relevo en ese trabajo que en el acceso a la pensión. Esta compatibilidad, además, se extiende a *las pensiones y subsidios sustitutorios de las retribuciones que correspondieran a dichos trabajos, salvo en el caso de pensiones de “invalidez permanente absoluta” y de “invalidez permanente total” para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial*.

El jubilado parcial tendría la consideración de pensionista a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas (art. 13.3).

El apartado 4 del art. 13 declaraba causa de extinción de la jubilación parcial, el cumplimiento de la edad para la jubilación ordinaria del correspondiente régimen de la Seguridad Social (o “cuando se produzca la jubilación con coeficientes reductores”).

Parece concebirse, pues, el cumplimiento de la edad pensionable como causa automática de la extinción de la jubilación parcial. Seguramente porque se entiende que el acceso a la jubilación total (que debía ser solicitada formalmente por la persona interesada) concluye obviamente con la jubilación parcial y esta debe darse necesariamente con el cumplimiento del requisito de la edad. En este momento, no hay posible prórroga de la situación (a una jubilación parcial pospuesta), pero será un tema recurrente incluso en sentencias recientes<sup>6</sup>.

---

6. Confr. al respecto la STS 10 de febrero de 2023 (nº recurso 4366/2019. ECLI:ES:TS: 2023:429). Declara como pensión indebida la cobrada por el trabajador una vez alcanzada la edad pensionable, aunque solo durante el tiempo que superpone la pensión total con la parcial. En todo caso, en el fondo, parece asumir que el cumplimiento de la edad pensionable debió dar

Finalmente, tal como recoge el art. 15, al producirse la jubilación total del trabajador (bien por cumplimiento de la edad pensionable o porque decidiera jubilarse anticipadamente en los supuestos previstos con coeficientes reductores), el tiempo dedicado durante la jubilación parcial se computaría como cotizado al 100% a los efectos del cálculo de la nueva pensión de jubilación (tanto respecto de base reguladora como respecto del tipo).

### **3.3.3. Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad**

El Real Decreto-Ley 15/1998 introduce una reforma sustancial en el régimen jurídico antecedente del contrato a tiempo parcial (también del contrato de relevo), suponiendo un cambio importante en su concepción. Se enmarca, según su exposición de motivos, en el Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad, de 13 de noviembre de 1998, y en la acomodación al Acuerdo Marco sobre Trabajo a Tiempo Parcial incorporado, para su aplicación, a la Directiva 97/81.

En esta modificación, cambia la definición del contrato a tiempo parcial. De una jornada de referencia inferior a dos tercios a la jornada habitual de la normativa precedente, pasa a considerarse como contrato a tiempo parcial *“cuando se haya celebrado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por ciento de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal”* (art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores conforme la redacción dada al mismo por el citado Real Decreto-Ley 15/1998). Dentro del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, una de las novedades más destacables era la determinación de un régimen jurídico propio, prohibiendo desde este momento la realización de horas extraordinarias y previendo la regulación, por primera vez, de las denominadas horas complementarias (en este momento, solo para los supuestos de contratos a tiempo parcial indefinidos). Además, se incluye, como modalidad de contrato a tiempo parcial indefinido los anteriores contratos fijos discontinuos, cuya regulación pasa al art. 12 en su apartado 3 y donde se distinguen dos supuestos: *“trabajos fijos y periódicos”* y *“trabajos que tengan el carácter de fijos—discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen norma de la actividad de la empresa”* (para los que se prevé el llamamiento conforme lo previsto en convenio). A estos supuestos se prevé la aplicación de las normas de Seguridad Social contempladas en la que sería nueva disposición adicional séptima de la Ley General.

También modifica sustancialmente el régimen de la jubilación parcial y del contrato de relevo, acomodándolo, sobre todo, a la nueva definición de contrato a tiempo parcial, ampliando el período de anticipación a la edad pensionable a que podría accederse a aquélla (de tres años, a cinco) e incorporando elementos de flexibilidad que permitían una mayor atención al contrato de relevo como forma de fomento del empleo de personas desempleadas (fundamentalmente, conteniendo la posibilidad de que el contrato de relevo pudiera ser a tiempo completo).

En este sentido, el art. 12.6 en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-Ley 15/1998 considera como un supuesto específico de contrato a tiempo parcial *“...el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida*

---

lugar a la extinción de la pensión parcial. Solo el hecho de que la entidad gestora siguiera abonando la misma y fuera un error atribuible a ésta, permite concluir que la devolución como pensión indebida se circunscribiera al período en que se abonaron conjuntamente ambas pensiones.

*con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad”.*

Como requisito impone la obligación de concertar, como en la normativa precedente, “...simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo anterior.

Este contrato de relevo tendrá, conforme la norma, las siguientes particularidades:

- La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado, aunque, como decimos, se amplía a cinco años;
- Como novedad respecto de la normativa anterior, se prevé expresamente que podía ser celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la jornada debería ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido;
- También se incluye una referencia expresa al horario, para contemplar que “el horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él”;
- De igual forma, en cuanto al puesto de trabajo del trabajador relevista (mención importante en conexión con la previsión del momento respecto del contrato de interinidad), se determinaba que “el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente;
- Finalmente se contenía una cláusula general de cierre (reiterada posteriormente salvo a partir de la Ley 40/2007 en que desaparece esta referencia al fomento de la jubilación parcial) por la que se remitía a la negociación colectiva la adopción de “medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo”.

El Real Decreto-Ley 15/1998 también introduce una modificación de la Ley General de Seguridad Social para contemplar expresamente la posibilidad de acceder a la jubilación parcial en dicha norma que no previó la Ley 32/1984. Así, por primera vez, se incorpora a la normativa de seguridad social la posibilidad de la jubilación parcial, cinco años antes de alcanzar la edad pensionable, sin más requisitos de los previstos, salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación, y en los términos previstos en el referido art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores al que remitía<sup>7</sup>.

En definitiva, si tuviéramos que destacar algunos de los aspectos más importantes de la nueva regulación respecto de su precedente, estos podrían ser, entre otros, los siguientes:

- La reducción de jornada del jubilado parcial no es ya solo del 50%, se amplía el espectro entre un 30% y el 77% (porcentaje mínimo para considerar el contrato a tiempo parcial ex art. 12.1);
- Se puede acceder a la jubilación parcial hasta cinco años de llegar a la edad pensionable;
- El contrato de relevo será temporal, pero ya se prevé que puede ser, expresamente, a tiempo completo. Se exige en todo caso que cubra la jornada dejada vacante por el jubilado parcial;
- No se contempla aún la jubilación parcial pospuesta, ni, por tanto, el contrato de relevo para cuando el jubilado parcial accediera a la jubilación total;
- Sí hay, por primera vez, una referencia expresa al puesto de trabajo del relevista. Se prevé que puede ser el mismo o uno similar al del trabajador relevado. Comprende como similar a las tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente (conceptos sobre los que giraba el modelo de movilidad funcional del momento). De igual forma, se contemplaba una referencia al horario que hoy nos parecería innecesaria para aclarar que dicho horario podría ser concurrente con el del jubilado parcial.

---

7. De conformidad con el art. segundo del Real Decreto-Ley 15/1998, el nuevo art. 166.1 de la Ley General de Seguridad Social pasaría a decir lo siguiente: “1. Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

En materia de seguridad social aplicable a los contratos a tiempo parcial, otra novedad trascendente del Real Decreto-Ley 15/1998 es que incorpora una nueva disposición adicional (séptima) a la Ley General de Seguridad Social, que se convertiría en referencia de regulación de este aspecto en relación con el contrato a tiempo parcial. Esta contendría los aspectos más destacados al respecto que quedan, en gran forma, como recurrentes a partir de este momento (aunque obviamente con distinta regulación, sobre todo en materia de cómputo de cotizaciones por las correcciones a que iba a obligar la jurisprudencia): régimen de cotización aplicable; cómputo de los períodos de cotización a efectos de prestaciones; cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones, etc.

Los rasgos fundamentales de esta regulación, que también serían aplicables al contrato de relevo y, en su caso, al contrato a tiempo parcial derivado de la jubilación parcial (con el importante matiz del cómputo total de cotizaciones a efectos de acceso a pensiones —propias o de otros posibles beneficiarios, en caso de muerte— y, en particular, a efectos del cálculo de la pensión de jubilación total, tal como aclara la norma reglamentaria a que aludiremos inmediatamente), serían los siguientes:

- Se parte del principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo;
- En materia de cotización, la base, que será mensual, estaría “constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias” (no pudiendo ser inferior a la mínima reglamentariamente establecida). Las horas complementarias (no previstas en la jubilación parcial) cotizan como horas ordinarias;
- A efectos de carencia, se establecen dos normas fundamentales: a) se prevé, con carácter general, el cómputo de la cotización en función de las horas trabajadas (proporcionalidad pura calculando los días teóricos de cotización dividiendo por cinco las horas cotizadas al efecto); y, b) la aplicación, específicamente para las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, de un coeficiente multiplicador de 1.5 al número de días teóricos de cotización. Tal como dispone, “en ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo”;
- Este tiempo, aplicando en su caso el referido coeficiente, será el que se computará a efectos de determinación del tipo aplicable a las pensiones de jubilación (la fracción de año se computará como año completo); En relación con el cálculo de las prestaciones, la base reguladora de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general; para el subsidio de maternidad se preveía que la base reguladora diaria sería el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365;
- También se contemplaba una regla específica para la integración de lagunas. En este caso, la referida integración se “llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término”;
- En materia de desempleo, se remite a la regulación reglamentaria (Real Decreto 625/1985).

Como decimos, todas estas normas se declaran expresamente aplicables no solo a los contratos a tiempo parcial común, sino también a los contratos de relevo a tiempo parcial y a los contratos de trabajo fijo—discontinuo, aunque hay que considerar las importantes especificaciones que, sobre todo en materia de acceso a pensiones, contemplaba la norma reglamentaria en consonancia con la propia naturaleza y finalidad, principalmente, de la jubilación parcial y del contrato a tiempo parcial derivado de la misma.

### **3.3.4. Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad**

El ámbito de aplicación de esta norma reglamentaria abarcaba al contrato a tiempo parcial común, al contrato de relevo a tiempo parcial (podía ser ya a tiempo completo) y el contrato de trabajo fijo-discontinuo. Específicamente, contemplaba normas sobre el régimen aplicable a la jubilación parcial.

En concreto, esta regulación reglamentaria aportaba algunas precisiones importantes en relación con el régimen jurídico de la jubilación parcial y del contrato de relevo:

- Exigía con claridad que los posibles beneficiarios de la jubilación parcial fueran trabajadores a tiempo completo (excluía cualquier forma de contrato a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, que quedaban definidos legalmente como supuesto de contrato a tiempo parcial);
- Incidía expresamente en el carácter acordado del pase a la situación de jubilación parcial vinculado a la necesaria formalización de un contrato a tiempo parcial;
- Fijaba la fecha del hecho causante de la jubilación parcial (como si de una concreta prestación se tratara), situándolo el día del cese en el trabajo a tiempo completo (siempre que se dieran los requisitos necesarios: concertar el contrato a tiempo parcial con la empresa y que ésta formalizara, al tiempo, un contrato de relevo);
- La cuantía de la pensión de jubilación parcial se calcula conforme las normas generales en función de los años acreditados de cotización en el momento del hecho causante anteriormente definido. Sobre dicho cálculo se aplicará el porcentaje de reducción de jornada (inverso). Expresamente se disponía, como norma que quedaría de referencia, que dicha cuantía no podría resultar inferior al resultado de aplicar dicho porcentaje a la pensión mínima;

La regulación reglamentaria contenía, complementando la normativa legal, nuevas previsiones. De esta forma:

- Prevé la posibilidad de incremento del porcentaje de reducción por períodos anuales (a petición del trabajador, pero implícitamente se entiende que será necesario el acuerdo de la empresa, que, además, debe cubrir la jornada vacante por el trabajador relevista). No contempla la ampliación de la dedicación del jubilado parcial. En este caso se dispone un nuevo cálculo de la pensión, pero aplicando solo el nuevo porcentaje sobre la pensión inicialmente calculada;
- Contemplaba la actualización de las pensiones conforme los criterios de revalorización aplicables hasta el nuevo importe de la pensión cuando se llegue a la pensión total, en cuyo caso, se calculará de nuevo;
- Preveía la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación parcial en situaciones de pluriempleo, vinculando la misma, exclusivamente, al trabajo donde se produzca la reducción de jornada;
- En consonancia, se prevé expresamente, como en la ley, la compatibilidad entre la pensión de jubilación parcial, el trabajo cuya reducción de jornada da lugar a aquélla, pero también con otros trabajos a tiempo parcial que pudiera venir desempeñando el trabajador con anterioridad. En caso de cese en éstos, se pueden realizar otros trabajos sustitutivos, pero no ampliar la dedicación precedente en su conjunto. Serán compatible asimismo las “prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a dicho trabajos” salvo que sea la incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad; sí la total para dichos trabajos —la incapacidad permanente total es incompatible con la pensión de jubilación parcial si aquella lo es del trabajo que da origen a esta última—. El régimen de compatibilidad del complemento de gran incapacidad previsto en el actual último párrafo del art. 198.2 del TRLGSS conforme a la reforma introducida en 2024 se mantiene incluso en los supuestos de incompatibilidad de la pensión con el trabajo (Ley 7/2024, de 20 de diciembre);
- No se contemplan los posibles efectos de la jubilación parcial en situaciones de pluriactividad<sup>8</sup>;
- Al cumplimiento de la edad pensionable, se prevé el acceso a la jubilación total. No se contempla la posibilidad de continuar con la actividad, dado que el transcurso del tiempo previsto para la jubilación parcial es causa expresa de extinción de la misma. También lo es el acceso a la jubilación total

---

8. Es más, siguen sin contemplarse. Seguramente porque se mantiene asociada a la jubilación parcial la conversión de un contrato laboral a tiempo completo, y, por consiguiente, asociada exclusivamente a la relación laboral. La actividad como trabajo autónomo no está asociada a una dedicación a tiempo parcial y, por tanto, se podría considerar implícitamente incompatible con la jubilación parcial. Sin embargo, nada impediría esta referencia a situaciones de pluriactividad y nada debería impedir, en el sentido en que concluiremos, un tratamiento homogéneo entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia. El modelo que finalmente planteamos resuelve esta cuestión.

por solicitar la jubilación anticipada. En todo caso, se calcularía de nuevo la pensión de jubilación, computando lo cotizado durante la jubilación parcial al 100%. Esta solución se aplica también a las prestaciones de incapacidad permanente (total, si deriva del trabajo que da lugar a la jubilación parcial, absoluta o Gran Invalidez, hoy gran incapacidad) y de viudedad y orfandad (por fallecimiento del trabajador). El tiempo de duración de la jubilación parcial se toma como período cotizado a efectos del cálculo del tipo en la nueva pensión de jubilación total.

### **3.3.5. Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de la calidad**

La Ley 12/2001, de 9 de julio, modifica, de nuevo, el régimen jurídico aplicable al contrato a tiempo parcial, a la jubilación parcial y al contrato de relevo. También del contrato fijo discontinuo, así como el régimen de horas complementarias. Parte de una nueva definición de contrato a tiempo parcial, definido desde este momento como aquel en que “se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”.

En relación con la jubilación parcial, el nuevo art. 12.6 incorporaría novedades muy importantes, donde quizá la más destacable sea, además de la modificación de los porcentajes a considerar en la jubilación parcial, que se contemplara, por primera vez, la jubilación parcial pospuesta a partir de haber cumplido la edad legal de jubilación (como forma de acceso progresivo pero demorado al retiro). En este sentido, la Ley 12/2001 prevé:

- Unos nuevos porcentajes para la reducción de jornada que da acceso a la jubilación parcial anticipada. Estos porcentajes se sitúan “entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos” (jornada y salario), siendo, por tanto, la dedicación resultante del trabajador entre un 75 y un 15%;
- El período de anticipación respecto de la edad pensionable para acceder a la jubilación parcial anticipada se mantiene en cinco años;
- Se permite expresamente, como decimos, el acceso a la jubilación parcial para quienes “reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad” (jubilación parcial pospuesta);
- El contrato de relevo es obligado para el supuesto de jubilación parcial anticipada. Pero este no ha de formalizarse exclusivamente con un trabajador en desempleo, también se permite contratar bajo esta modalidad a un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato, en los supuestos de jubilación parcial anticipada, tendría una vigencia indefinida o, al menos, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación;
- Se permite también, pero como posibilidad de contratación temporal, acudir al contrato de relevo “para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación”. En este caso, la vigencia podrá ser indefinida o anual, con prórroga automática por períodos anuales;
- El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. Expresamente se contempla, como en la normativa anterior, que el horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él;
- Se mantiene la remisión al puesto de trabajo del trabajador relevista, que podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente;
- Y se continúa manteniendo la remisión a la negociación colectiva para establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

### **3.3.6. La Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**

La Ley 12/2001 no había previsto, pese a las importantes modificaciones que contemplaba, una nueva redacción del régimen de jubilación parcial a la Ley General. Por ello, la Ley 24/2001, por pura técnica legislativa, incorpora una nueva redacción al entonces art. 166 de aquélla.

Así, su art. 34.6 incorpora una nueva modificación del art. 166 de la Ley General de Seguridad Social en relación con la jubilación parcial para adecuarlo a la nueva regulación del art. 12.6 que había modificado la Ley 12/2001 al que remite<sup>9</sup>.

### **3.3.7. Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible**

Pronto asistiríamos a una nueva modificación del régimen aplicable a la jubilación parcial, incorporando —tras la previsión contenida en la norma precedente de la jubilación parcial pospuesta y en el seno de una reforma importante de la pensión de jubilación— la denominada jubilación flexible.

La Ley 35/2002, de 12 de julio, viene tras el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social de 9 de abril de 2001 (firmado por CEOE, CEPYME y CCOO), y tras la tramitación parlamentaria como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, y aborda una modificación importante del régimen de la pensión de jubilación.

Su exposición de motivos detalla los aspectos esenciales de esta reforma que resumidamente afectan a la regulación de la jubilación parcial y la jubilación flexible (en el sentido que destacaremos a continuación); al establecimiento de la exoneración del pago de cotizaciones sociales por contingencias comunes, salvo por IT, a los trabajadores de más de 65 años cuando acrediten 35 años efectivos de cotización y que decidan continuar o reiniciar su actividad laboral; permitiría el acceso a las pensiones de incapacidad permanente aun teniendo la edad pensionable y reúna las condiciones de acceso a la pensión de jubilación, “cuando la causa originaria de la incapacidad derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional”; contemplaría “la no extinción del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años, por el mero hecho de que el beneficiario alcance la edad a la que pueda tener derecho a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva”; y, además, recogería “el establecimiento, a efectos de cálculo de la cuantía de las prestaciones, de determinados límites al eventual crecimiento de la base de cotización a partir del cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad”.

Esta ley previó, por primera vez, la posibilidad de incrementar la pensión de jubilación aplicando un tipo por encima del 100% en caso de prolongación de la actividad más allá de la edad pensionable; en este caso, cuando se acreditaran 35 años de cotización.

También reformula — según el término que emplea la propia norma en su exposición de motivos— las condiciones de acceso a la jubilación anticipada. En este sentido, además de mantener transitoriamente el régimen precedente (que permitía el acceso anticipado a la jubilación a partir de los 60 años para

---

9. De esta forma, de conformidad con esta nueva redacción:

- “1. Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
2. Asimismo, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.”

quienes hubieran sido mutualistas con anterioridad a 1 de enero de 1967), reguló la posibilidad de jubilación anticipada a partir de los sesenta y un años cuando el cese en el trabajo fuera involuntario y concurriera como requisitos acreditar un período mínimo de cotización de treinta años y que el trabajador se mantuviera, al menos, inscrito como desempleado por un plazo de, al menos, seis meses. En ambos casos se procedía a la equiparación de los coeficientes reductores aplicables por el anticipo de la edad de jubilación<sup>10</sup>.

Específicamente, además, incorpora el deber de las empresas en supuestos de extinción de contratos de trabajo derivados de un expediente de regulación de empleo, cuando aquéllas no estuvieran en proceso de concursal, de abonar las cuotas destinadas a financiar un convenio especial con la Tesorería General y hasta la edad de sesenta y cinco años, y cuyo coste deberá ser soportado por empresarios y trabajadores.

Finalmente, se recogen medidas de fomento para la incentivar que los trabajadores no accedieran a jubilación anticipada; bonificaciones de hasta el 100 por 100, de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Además, prevé, por primera vez, como nuevo supuesto de compatibilidad entre trabajo y pensión, la denominada jubilación flexible, asimilando el supuesto, en gran medida, a los presupuestos sobre los que descansaba la recientemente prevista jubilación parcial pospuesta; aunque, en el caso de la jubilación flexible, la diferencia fundamental es que se trataba de permitir el regreso al trabajo —a tiempo parcial— de los que ya habían accedido a la jubilación total.

En este sentido, la norma incorpora un nuevo párrafo al entonces art. 165.1, que regulaba el régimen de incompatibilidades de la pensión de jubilación y que partía de la incompatibilidad general entre pensión y trabajo<sup>11</sup>.

Se regula, pues, como decimos, por primera vez, este concepto de “jubilación flexible”, que permitía la compatibilidad de la pensión con un trabajo a tiempo parcial, aunque la norma remitiría a “los términos que reglamentariamente se establezcan”. Dicha disposición reglamentaria no es otra que lo dispuesto en el Real Decreto 1132/2002. El párrafo que se introduce, parte de lo que disponía el primer párrafo del citado art. 165.1, quedando la redacción así: “El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen”. “No obstante lo anterior, las personas que accedan a la

---

10. Tal como disponía su exposición de motivos: “Junto al señalado objetivo de propiciar una permanencia en la actividad del trabajador, también se contiene en el citado Acuerdo el propósito de reformular las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, de manera que, por un lado, se mantenga en su regulación actual el acceso, por aplicación de derecho transitorio, a la jubilación a partir de los sesenta años y, por otro, puedan acceder a la jubilación anticipada, a partir de los sesenta y un años, los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad a 1 de enero de 1967, siempre que reúnan determinados requisitos, tales como un período mínimo de cotización de treinta años, involuntariedad en el cese, inscripción como desempleado por un plazo de, al menos, seis meses e inclusión en el campo de aplicación de determinados regímenes del sistema de la Seguridad Social. En uno y otro de los dos supuestos enunciados, se ha de proceder a la equiparación de los coeficientes reductores aplicables por razón del anticipo de la edad de jubilación.

11. Según la norma prevista originariamente en el Texto Refundido de 1994:

“Artículo 165. Incompatibilidades.

1. El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público delimitado en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo primero de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.

La percepción de la pensión indicada quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

3. También será incompatible el percibo de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el desempeño de los altos cargos a los que se refiere el artículo primero de la Ley 25/1983, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades de Altos Cargos”.

jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable”.

En relación con la jubilación parcial, la Ley 35/2002 remitía simplemente a su desarrollo reglamentario, de forma que el nuevo apartado 4 del art. 166 (que ya regulaba la jubilación parcial) disponía simplemente lo siguiente: “4. *El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca*”.

### **3.3.8. El Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (en particular, sobre la regulación de la jubilación flexible)**

El Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, formalmente en vigor, regula reglamentariamente los aspectos que la Ley 35/2002 modificó del régimen precedente previsto en la Ley General de Seguridad Social. En concreto:

- La determinación de los porcentajes de reducción en caso de anticipación de la jubilación (por trimestre y en función de los años previos de cotización);
- Los criterios para el reconocimiento de las pensiones de incapacidad permanente y cálculo de su cuantía en caso de trabajadores que ya hubieran cumplido los requisitos o la edad, sin cumplir el resto de los requisitos, para acceder a la pensión de jubilación;
- El cómputo, a efecto de cálculo de la base reguladora, de las pensiones en caso de exoneración de cuotas de mayores de 65 años (por cuenta ajena y autónomos);
- Y, en lo que nos interesa, determinaba el régimen de la nueva “jubilación flexible”, al que remitía la norma legal.

En relación con esta jubilación flexible, la norma reglamentaria la define (art. 5) como aquella situación “*derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos señalados en el apartado 1 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores antes mencionada*” y determinaba su aplicación a todos los regímenes de seguridad social (art. 4), salvo en el caso de los regímenes especiales de funcionarios (disposición adicional primera), que quedaban excluidos.

Es la disposición reglamentaria quien incorpora realmente los elementos definitorios de la jubilación flexible. La norma legal simplemente determinaba, dentro del régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión, la excepción que suponía acceder a un trabajo a tiempo parcial una vez causada la pensión.

Los rasgos que incorpora la norma reglamentaria se centran en los siguientes aspectos:

- La jubilación flexible parte del presupuesto de que el trabajador ya ha causado la pensión total de jubilación y se incorpora a un contrato a tiempo parcial;
- Por consiguiente, el régimen de compatibilidad entre pensión y trabajo se vincula exclusivamente a un contrato a tiempo parcial;
- Este contrato a tiempo parcial debe ser dentro de los límites de jornada que establezca el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la jubilación parcial (lo que supone un vínculo necesario

entre ambas formas de compatibilidad entre trabajo y pensión, aunque bajo presupuestos y fundamentos distintos);

- La pensión de jubilación se minoraría en proporción inversa a la dedicación del trabajador (dentro de los citados límites —en aquel momento, entre un 15 y un 75% de dedicación, dado que la reducción de la jornada en caso de jubilación parcial dispuesta por el Real Decreto-Ley 15/1998 en vigor se situaba entre un 25 y un 85%);
- Fuera de este supuesto se declara la incompatibilidad de la pensión de jubilación con la realización de actividades, lucrativas o no, que dieran lugar a la inclusión en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social (también del resto de supuestos de incompatibilidad legalmente previsto —en ese momento, en el vigente art. 165 del Texto Refundido de la LGSS de 1994—);
- La norma considera implícitamente la situación como “suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación”, a tenor de lo previsto en el art. 8 cuando regula los efectos de la cotización durante el período de trabajo a tiempo parcial compatible con la jubilación flexible (vid. infra);
- Y regula las obligaciones o deberes formales de comunicación a la entidad gestora (art. 6).

En relación con el deber de comunicación y los efectos derivados de su incumplimiento hay que destacar algunos aspectos importantes.

- Como ha destacado la doctrina jurisprudencial, este deber de comunicación tiene efectos destacados porque, realmente, va a suponer una diferencia respecto de otros supuestos permitidos de compatibilidad entre trabajo y pensión. Así ocurre respecto del supuesto de envejecimiento o jubilación activos.
- Ello ha sido particularmente importante en los casos en que el trabajador ha prestado servicios por debajo del límite de dedicación previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, se ha discutido si dicho incumplimiento conlleva, como generalmente pretendía la entidad gestora, la devolución del 100% de la pensión que se entendía indebida o si se circunscribía a la cantidad abonada por el trabajo realizado.
- A estos efectos, la previsión del apartado 3 del citado art. 6 parece clara (y este es el sentido de la doctrina jurisprudencial referida<sup>12</sup>): “3. La falta de comunicación indicada en el apartado 1 tendrá como efectos el carácter indebido de la pensión, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades y la obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto”.

Regulaba asimismo el régimen de compatibilidad específico de la jubilación flexible (art. 7). Declara incompatible la situación de jubilación flexible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación.

Por su parte, de conformidad con el art. 8, “las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo”. De esta forma, cuando se comunique el cese en el trabajo a tiempo parcial, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación, pero modificada su cuantía, tanto en relación con la base reguladora, que se procede a calcular de nuevo mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones aplicando las reglas que estén vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que el nuevo cálculo dé lugar a una reducción de la base reguladora anterior incluso aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones correspondientes, como en atención al tipo aplicable: (“Las cotizaciones efectuadas, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación, darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período

---

12. Vid. nota supra respecto la STS 10 de febrero de 2023 (ECLI:ES:TS: 2023:429).

de cotización acreditado”. Asimismo, las cotizaciones se tendrán en cuenta para disminuir o suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado si el trabajador hubiera accedido inicialmente a la pensión de jubilación anticipada<sup>13</sup>.

La norma prevé expresamente que en caso de pensiones por muerte y supervivencia que correspondan por fallecimiento del trabajador, los beneficiarios podrán optar por que aquéllas se calculen desde la situación de activo del causante o, en su caso, desde la situación de pensionista. En este último supuesto, se tomará como base reguladora de las prestaciones de muerte y supervivencia la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.

### **3.3.9. El Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial**

El Real Decreto 1131/2002, por su parte, es la norma reglamentaria que determina el régimen aplicable a los trabajadores contratados a tiempo parcial, en particular en materia de seguridad social, y de la jubilación parcial. Es una norma, como la anterior, formalmente en vigor.

En relación con la jubilación parcial, la define, de conformidad con lo previsto legalmente, como la situación “iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, considerando, en su caso, las bonificaciones o anticipaciones de edad que, en su caso, correspondan”.

Son beneficiarios a los efectos de la disposición reglamentaria (art. 10) “*los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, que tengan, como mínimo, la edad establecida en el artículo anterior (60 años) y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social*”. Mantiene, pues, como criterio de anticipación posible de la jubilación parcial respecto de la edad pensionable los cinco años que había dispuesto, en su momento, el Real Decreto-Ley 15/1998 cuando amplió a dichos años los tres previstos originariamente (y que después se irán modificando sucesivamente, primero por la Ley 40/2004 —que rebajará a cuatro los años de anticipación posible—, y, sobre todo, por la Ley 27/2011, que los dejará en dos —y que irá progresivamente aplicándose, salvo en el sector de la industria, conforme la normativa transitoria).

El Real Decreto 1131/2002 desarrolla el régimen previsto legalmente en el momento, posteriormente modificado de manera significativa en aspectos sustanciales tal como hemos dicho y después desarrollaremos, pero su importancia sigue siendo la de ser la norma reglamentaria vigente.

La jubilación parcial, como se había definido en la conformación precedente, deriva expresamente, para la norma reglamentaria, de la conversión de su contrato indefinido y a tiempo completo en un nuevo contrato a tiempo parcial, “el trabajador concertará” afirma<sup>14</sup>.

Por consiguiente, a los requisitos de edad, a partir de cinco años previos a la edad pensionable en el supuesto de jubilación parcial anticipada, se une expresamente que el contrato de quien pretenda

---

13. No dice nada, empero, respecto a la posible aplicación de porcentajes de incremento por jubilación demorada (que no parece entenderse aplicable), cuestión que expresamente está excluida en el caso de jubilación parcial pospuesta.

14. Tal como dispone el apartado 1 del art. 10: “*el trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores*” (porcentajes referidos “a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”).

acceder a la jubilación parcial sea a de duración indefinida y a tiempo completo. No contempla, pues, la posibilidad de otras modalidades, tampoco fijo discontinuo —asimilado a tiempo parcial en la normativa de seguridad social<sup>15</sup>—.

La necesaria conversión y, por consiguiente, la exigencia del principio de voluntariedad que rige para el contrato a tiempo parcial, de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial que conlleva el acceso a la jubilación parcial es clara en la regulación reglamentaria.

Además, como es consustancial a la regulación de la jubilación parcial (ahora anticipada) desde el origen, es obligatorio la formalización simultáneamente por parte de la empresa de un contrato de relevo “cuando el trabajador acceda a la misma a una edad real inferior a los sesenta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que correspondan”. Dicho contrato de relevo será con un trabajador en situación de desempleo, pero también podrá formalizarse con quien “tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente”; como ya había previsto la modificación legal introducida por la Ley 12/2001, no es necesario que sea un trabajador desempleado, se amplía el supuesto a un trabajador con contrato temporal en la misma empresa, asociando dicha posibilidad al fomento de los supuestos de conversión de contratos temporales en indefinidos que empezaba a contemplar la norma reguladora de la contratación de duración determinada.

Dicho contrato de relevo no es obligado “en los supuestos en que se acceda a la jubilación parcial con sesenta y cinco años de edad real, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan”; esto es, en los términos que la ley había autorizado de jubilación parcial pospuesta.

Se sigue definiendo como “hecho causante” específico de la jubilación parcial (como expresamente había previsto el Real Decreto 144/1999), “...*el día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el correspondiente contrato a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el contrato de relevo a que se refiere el artículo anterior*”, vinculado, por tanto, al cumplimiento y verificación de los requisitos —en particular, la formalización del contrato de relevo—.

Los efectos económicos de la pensión de jubilación parcial se producirán el día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los tres meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada. En los supuestos del apartado 2 del artículo 12, *incremento de la reducción de jornada por parte del jubilado parcial*, los efectos del nuevo importe de pensión se producirán en la misma fecha en que se inicie la realización de la nueva jornada de trabajo por el jubilado parcial y, en su caso, por el relevista.

Conforme lo dispuesto en el art. 13, los efectos de una solicitud que se demora o anticipa más de tres meses del cumplimiento del resto de requisitos definitorios del hecho causante supondrá que “*el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo...*”.

Si la solicitud se presenta transcurridos más de tres meses desde el cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada, o desde la fecha en que surta efectos

---

15. Cuestión que se planteará posteriormente por parte del Tribunal Supremo, aunque no tanto por la condición de fijo discontinuo sino por la constatación de que la persona trabajadora había prestado servicios sin sucesión de continuidad los años precedentes al pretendido acceso a la jubilación parcial (vid. infra).

la nueva reducción de jornada, los efectos económicos de la pensión sólo tendrán una retroactividad de tres meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud.

“La cuantía de la pensión de jubilación parcial será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional del 2 por 100, al que se refiere el artículo 163.2 de la Ley General de la Seguridad Social” (art. 12). Esta aclaración era importante porque al acceder a la jubilación total (como en el caso de jubilación flexible —para la que dicha previsión no es expresa en el Real Decreto 1132/2002—) se recalcula la pensión teniendo en cuenta los años trabajados como cotizados tanto a efectos del cálculo de la base reguladora como del tipo aplicable, limitado, pues, al 100%.

En todo caso, *“el importe de la pensión, calculada de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado”*.

*“A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, cuando se acceda a la misma antes del cumplimiento de los sesenta y cinco años, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad”*.

El apartado 2 del art. 12 prevé expresamente la posibilidad de ampliar los porcentajes de reducción de jornada (y, por consiguiente, los de la pensión de jubilación), dentro de los límites establecidos. Requiere expresamente “conformidad del empresario”. Además, “en los casos en que, para el percibo de la pensión de jubilación parcial, sea preciso el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial”<sup>16</sup>. Si el relevista no aceptara la ampliación de su jornada debe entenderse que rige el principio de voluntariedad: *“...la empresa deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en quien concurran las circunstancias a que se refiere el párrafo b) del artículo 10”*. En todo caso, como consecuencia, *“de no cumplirse lo establecido en los párrafos anteriores, no podrá, a su vez, ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial, en los términos que se indican en el párrafo siguiente”*.

En los supuestos de ampliación de la reducción de jornada —y, por tanto, de incremento del porcentaje de pensión—, la norma reglamentaria prevé que *“...se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada”*. En todo caso, *“la nueva pensión será objeto de actualización con las revalorizaciones habidas desde la fecha de efectos de la pensión de jubilación parcial inicial hasta la fecha de efectos del nuevo importe de pensión”*.

No contempla en ningún caso, la opción contraria por una ampliación de la dedicación por parte del jubilado parcial, aunque habría que aplicar la previsión prevista en el art. 14 sobre el régimen de compatibilidad aplicable. Según esta norma, el incremento de dedicación de algunos de los trabajos que pudiera estar realizando el trabajador cuando accede a la jubilación parcial conlleva no la reducción de la pensión —en el porcentaje correspondiente—, sino, directamente, su suspensión.

---

16. Regula específicamente, como una forma de garantía ante cualquier interpretación posible de la norma precedente, que “en el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación a la que se refiere el párrafo anterior tendrá como límite la aplicación de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal”.

La norma recoge específicamente el acceso a la jubilación parcial en caso de pluriempleo, tal como ya hacía el Real Decreto 144/1999. Conforme el apartado 3 del art. 12 *“en los supuestos de pluriempleo, para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado hasta dicho momento y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada”*. Pero, además, como veremos inmediatamente, también considera estos supuestos de pluriempleo previo a efectos del régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación anticipada.

Finalmente recoge la norma precedente sobre aplicación de los criterios de revalorización anual previstos para el resto de las pensiones contributivas (art. 12.4)

En relación con el régimen de la compatibilidad de la pensión de jubilación parcial, la norma reglamentaria complementa la previsión legal, concretando distintos supuestos en relación con la normativa precedente.

Así, de conformidad con el art. 14 de la misma, la pensión de jubilación parcial será compatible:

- Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa resultante del acceso a la jubilación parcial y de la conversión del inicial contrato a tiempo completo en la misma.
- Pero también, se declara expresamente la compatibilidad con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial pluriempleo, siempre que no se aumente la duración de su jornada.
- Se declara asimismo compatible la pensión de jubilación parcial con otros trabajos a tiempo parcial posteriores a la situación de jubilación parcial, pero si son sustitutivos de los anteriores —en los que cesó—. Es decir, si se ha cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas. Y siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces<sup>17</sup>. En este caso, se entendería que se suspendería la pensión de jubilación parcial.
- Con las prestaciones sustitutorias (pensión de viudedad o prestación de desempleo) de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial salvo que sean expresamente incompatibles, como sucede con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y s o con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Tampoco será compatible con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial; sí, sensu contrario, con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo de otra profesión que desarrollara con otro contrato a tiempo parcial en los términos previstos.

El art. 15 regula el cálculo de las prestaciones de Seguridad Social a que pudiera tener derecho el causante o sus beneficiarios durante la situación de jubilación parcial en sentido similar a las normas reglamentarias precedentes. Así, en caso de fallecimiento del jubilado parcial o en caso de declaración de incapacidad permanente absoluta, gran incapacidad o incapacidad permanente total *“para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial”*, para el cálculo de la base reguladora de estas pensiones *“se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo”*.

Esta misma previsión se aplica en el caso de que los períodos de jubilación parcial se hubiesen simultaneado con la prestación de desempleo compatible con la jubilación parcial o con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial.

---

17. Esta solución es aplicable a los casos en que se permite un convenio especial con la seguridad social: confr. art. 2.2.c) de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

No obstante, en el caso de que el cese en el trabajo se hubiese debido a despido disciplinario procedente, el beneficio de la elevación al 100 por 100 de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo. Tal como dispone el apartado 3 del citado art. 15, *“en los supuestos en que no sea de aplicación el beneficio del incremento del 100 por 100 de las bases de cotización correspondientes al trabajo a tiempo parcial, por no haberse simultaneado la percepción de la jubilación parcial con un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre la determinación de la base reguladora computando las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de jubilación parcial, o que aquella magnitud se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la fecha en que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100 por 100 de las citadas bases de cotización, si bien aplicando las demás reglas que estuviesen vigentes en el momento de causar la correspondiente pensión”*. En todo caso, se aplicarían las revalorizaciones aplicables tras el período de cálculo de la base reguladora.

El art. 16 recoge los supuestos de extinción de la pensión de jubilación parcial.

- Para el cálculo de la pensión ordinaria, por cumplimiento de la edad pensionable o en supuesto de acceso anticipado a la jubilación, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo. Ello se aplicará igualmente en el caso de que la jubilación parcial se hubiese simultaneado con la prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, y otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial, durante el período en que se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo; *“salvo en el caso de que el cese en el trabajo se hubiese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación al 100 por 100 de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo”*, tal como hemos visto.
- Igualmente, y en concordancia con lo anterior, el período cotizado durante el trabajo a tiempo parcial derivado de la situación de jubilación parcial se tomará como período cotizado a tiempo completo (siempre que, en ese período, se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo). Si no se hubiera simultaneado, dejará de aplicarse esta regla desde el momento en que cesa tal situación de simultaneidad entre jubilación parcial y contrato de relevo.

La disposición adicional primera regula la formalización del contrato de relevo y del contrato a tiempo parcial derivado del acceso a la jubilación parcial. Sus rasgos fundamentales son los siguientes:

- Ambos contratos habrían de formalizarse por escrito en modelo oficial.
- En el contrato de trabajo del trabajador que se jubila parcialmente deberán constar los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.
- En el contrato de relevo deberán constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista, según lo dispuesto en el párrafo c) del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- La celebración del contrato del trabajador que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

La disposición adicional segunda regula el deber y las consecuencias del incumplimiento del mantenimiento de los contratos de relevo y de jubilación parcial.

- Parte del deber de sustitución del relevista si durante la vigencia del contrato de relevo, y antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese de éste.

- En este sentido, en caso de despido del trabajador jubilado parcialmente declarado improcedente antes de cumplir la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada si no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo. De no ser aceptada deberá contratar a otro trabajador desempleado o con dedicación temporal en la empresa. Si la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante por el despido de la persona jubilada parcialmente, la ampliación de dedicación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.
- Las nuevas contrataciones deberán hacerse en la modalidad de contrato de relevo, y deben producirse en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese o, en su caso, la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido. La jornada pactada en los nuevos contratos será, como mínimo, igual a la que realizaba, en el momento de producirse la extinción, el trabajador cuyo contrato se ha extinguido.

La sanción prevista para el caso de incumplimiento de estas obligaciones supone el deber de abonar a la Entidad gestora *“el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada”*.

La disposición adicional tercera prevé las normas específicas sobre cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial con trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta, añadiendo el actual art. 65.3 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

### **3.3.10. Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social**

Según su exposición de motivos, la reforma de 2007 deriva del Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, que, a su vez, trae causa de la Declaración para el Diálogo Social firmada por los mismos interlocutores el 8 de julio de 2004, se incluyen una serie de compromisos que implican modificaciones en normas con rango de Ley.

La nueva reforma legislativa, en materia de jubilación, recoge un “encarecimiento” de la fórmula de cálculo de la base reguladora de la pensión y, en la misma línea incluye nuevos requisitos, más duros, para el acceso a la jubilación parcial que hasta ahora se fomentaba; particularmente es destacable cómo desaparece la remisión a la negociación colectiva para el fomento del contrato de relevo, por ejemplo.

En general, los aspectos que se modifican en relación con la jubilación parcial son los siguientes:

- Se establece como edad de acceso los 61 años (frente a los 60 precedentes);
- Se exige, por primera vez, que el trabajador tenga una antigüedad de 6 años en la empresa;
- También que tenga acreditado un número de años previos de cotización: 30 años

Se completa, pues, cierta asimilación de la jubilación parcial a un supuesto de anticipación de la jubilación más que a un modo de fomento del empleo, del reparto del mismo, a que parecía responder originariamente la figura.

Según la exposición de motivos, la finalidad de estos requisitos es *“garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener”* (sic), que parece dejar de considerarse como un mecanismo de fomento y relevo en el empleo.

Además, se ajustan los porcentajes de reducción máxima y mínima de la jornada del jubilado parcial y se introduce, como restricción importante, la necesidad de que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de aquella por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial, superando el criterio precedente de relativa libertad en la contratación del relevista y en los criterios de relación con el puesto de trabajo del relevado.

### **3.3.11. La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social**

Esta concepción ya inicialmente más restrictiva de la jubilación parcial (sobre todo anticipada) que incorporaba la Ley 40/2007 se concluye con la importante modificación que supone la reforma de 2011.

Esta reforma del sistema de Seguridad Social de 2011 (en especial, en materia de la jubilación) se vincula de nuevo a un acuerdo de concertación social. En este caso, tal como recuerda la exposición de motivos de la ley, al “Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones”, de 2 de febrero de 2011, que incluye, dentro de su Parte II el “Acuerdo para la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones”. Dicho acuerdo siguen, además, “las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011” dirigidas “a anticipar las reformas necesarias en la estructura del sistema para que éste pueda responder con eficacia a los nuevos desafíos y estar en condiciones óptimas de seguir proveyendo la más amplia cobertura protectora posible ante los riesgos sociales, dentro de un sistema de Seguridad Social financieramente estable y sólido que garantice a las generaciones futuras prestaciones sociales suficientes”.

En relación con la jubilación parcial se incorporan, como decimos, importantes modificaciones<sup>18</sup>:

- Se mantiene la posibilidad de acceso a la jubilación parcial pospuesta, aunque se adecúa a la nueva edad de jubilación recogida en la norma (entre 65 y 67 años, según los supuestos);
- En caso de jubilación parcial anticipada, que precisa la celebración simultánea de un contrato de relevo, la ley mantiene la necesaria correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial que ya había previsto la Ley 40/2007, no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Se insiste pues, en la intención de evitar una diferencia de costes, limitando, por consiguiente, las posibilidades de relevo de personas trabajadoras de nivel retributivo muy inferior a los relevados;

---

18. El Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, previó, en su disposición adicional primera, la suspensión de la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, relativos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial. De conformidad con la citada disposición:

“1. Se suspende durante tres meses la aplicación del apartado Uno del artículo 5, de los apartados Uno y Tres del artículo 6 y de la disposición final primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, la regulación de las modalidades de acceso anticipado a la jubilación, así como de la jubilación parcial, se regirá por lo establecido en la legislación vigente a 31 de diciembre de 2012, si bien las referencias a la edad de jubilación ordinaria se entenderán realizadas a la contenida en el artículo 161.1.a) y disposición transitoria vigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada, respectivamente, por los apartados uno y dos del artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

2. Asimismo, se suspende durante tres meses la aplicación de lo previsto en el apartado 3 del artículo 163 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el apartado Cinco del artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

3. Se suspende durante tres meses la aplicación de lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima cuarta, vigésima séptima y trigésima cuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto”.

- Los porcentajes de reducción del trabajo —y, por consiguiente, de jubilación— serán los siguientes:
  - » En caso de jubilación parcial pospuesta, y, por tanto, para los trabajadores que hayan cumplido la edad pensionable, la reducción de la jornada de trabajo estará comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100;
  - » En el caso de jubilación parcial anticipada, la reducción de su jornada de trabajo estaría también comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, pero podría ampliarse al 75 por 100 en el caso de que el relevista fuera contratado a tiempo completo y con un contrato indefinido;
- Además, se establece también un importante requisito que encarece y desincentiva la opción por la jubilación parcial y el contrato de relevo como forma de fomento del empleo y de la renovación de plantillas. Nos referimos a que, a partir de esta norma, y conforme la aplicación paulatina que establecen las normas transitorias (hasta 2027), la empresa debe cotizar efectivamente por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando a jornada completa el jubilado parcial durante el periodo de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial.

### **3.3.12. Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo**

El Real Decreto-Ley 5/2013 regula la denominada jubilación en caso de envejecimiento activo aplicable a todos los regímenes de Seguridad Social, incluyendo una modificación del art. 33 de la Ley de Clases Pasivas para aplicarla también a este ámbito<sup>19</sup>. Una figura que venía a complementar cuando no a coincidir —no siempre con criterios de concordancia adecuados— a la jubilación flexible que ya había incorporado la Ley 35/2002 y desarrollado el aún vigente Real Decreto 1132/2002.

De esta forma, se regula, la compatibilidad de la pensión de jubilación contributiva “con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista” cuando se dieran los siguientes requisitos o en los siguientes términos:

- El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación (sin considerar coeficientes reductores);
- El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por 100;
- El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial;

---

19. También modifica en algunos aspectos el régimen de la jubilación parcial. por ejemplo, a través de una nueva disposición adicional del texto refundido de 1994, la sexagésima cuarta, extiende la aplicación de la jubilación parcial a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena siempre que se den una serie de requisitos determinados en la citada norma (básicamente, a modo de contrato de relevo, que la cooperativa concierte con un socio de duración determinada o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente.

El establecimiento de normas transitorias específicas en materia de jubilación (art. 8 del Real Decreto-Ley) que, en lo que hace a la jubilación parcial, permitía la aplicación de la normativa anterior a la ley 27/2011 tanto a quienes hubieran accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, “así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013”. para ello requería que estos “planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa”, estuvieran “debidamente registrados en el instituto nacional de la seguridad social o en el instituto social de la marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine”.

- La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo sería del 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Durante la realización del trabajo, compatible con la pensión de jubilación, se cotizará solo por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, además de por una cotización especial de solidaridad, en aquel momento del 8%.

Esta norma, además, recoge una nueva redacción sobre la jubilación parcial (nuevo art. 166 TRLGSS94).

### **3.3.13. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo**

La Ley 6/2017 incorpora una de las previsiones más destacables en relación con la compatibilidad entre pensión y trabajo, dado que previó la posibilidad de compatibilizar al 100% la pensión de jubilación en caso de que la actividad fuera “por cuenta propia” y el trabajador autónomo contratara a un trabajador desempleado<sup>20</sup>, cuestión no exenta de controversia jurisprudencial en algunos de sus aspectos más básicos<sup>21</sup>. Esta previsión suponía una modificación importante, aunque centrada en el trabajo autónomo

Pero, además, la norma recoge dos disposiciones adicionales sobre aplicación al trabajo autónomo de la cotización a tiempo parcial y, en su caso, el régimen de jubilación parcial.

En este sentido, la disposición adicional quinta previó el análisis, *“en el ámbito de la Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos”, de “los diferentes elementos que hagan posible la implantación de un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, mediante el oportuno desarrollo reglamentario del artículo 25 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para las actividades o colectivos que se consideren, y en todo caso vinculado a periodos concretos de su vida laboral”*.

*De igual forma, la disposición adicional sexta previó el mismo análisis, pero referido al “acceso a la jubilación parcial de los trabajadores del citado régimen, incluida la posibilidad de contratar parcialmente o por tiempo completo a un nuevo trabajador para garantizar el relevo generacional en los supuestos de trabajadores autónomos que no cuentan con ningún empleado”*.

Estas disposiciones adicionales han sido aplazadas, en último lugar, por la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022<sup>22</sup>.

---

20. La disposición final quinta de la ley incorporó una modificación del TRLGSS en este sentido, modificando los apartados 2 y 5 del art. 214 cuya redacción queda en la actualidad como vigente. En citado apartado 2 incluyó el supuesto de compatibilidad posible de la pensión de jubilación con el trabajo al 100% “si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento”.

21. Por una parte, porque la doctrina del Tribunal Supremo excluye la contratación por parte de sociedades irregulares o de comunidades de bienes aun cuando sus partícipes deben estar incluidos en el RETA (vid. infra); y, por otra, porque la contratación no admite que sea de empleados de hogar.

22. Según la Disposición adicional cuadragésima cuarta de esta ley (cuy rúbrica es “Aplazamiento de la aplicación de la disposición adicional vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema

### **3.3.14. Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España**

Esta norma, de carácter sectorial y vinculada, nominalmente, al fomento de la competitividad del sector industrial y del comercio, tiene una especial importancia. Introdujo un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del TRLGSS, referida a la aplicación progresiva de las normas sobre jubilación, que suponía de hecho, y con vigencia temporal, aunque prorrogada posteriormente, el mantenimiento de las normas previstas para la jubilación parcial anticipada previas a la Ley 27/2011 para la industria manufacturera, en el sentido que indica la letra a) del referido apartado.

La exposición de motivos del decreto ley justificaba la adopción de esta medida en razones económicas, aludiendo, incluso, a los efectos perniciosos para la competitividad que podría suponer, en opinión del legislador urgente, la conclusión del plazo inicial transitorio previsto para la aplicación de las normas sobre jubilación parcial al sector de la industria. No obstante, también reconocía inicialmente que no podría establecerse la citada excepción con carácter definitivo o que se extendiera con carácter general. La competitividad del sector industrial, la atracción de inversiones e incluso favorecer la transición ecológica aparecían como fundamento de la decisión legal de ampliar el ámbito temporal de la disposición transitoria que, de hecho, suponía una excepción importante al régimen aplicable sobre jubilación parcial<sup>23</sup>.

Realmente no estamos en puridad ante el mantenimiento del régimen jurídico anterior —salvo en aspectos sustanciales como la edad de acceso a la jubilación parcial— sino ante un régimen específico para un subsector también concreto al que para su aplicación se exige la concurrencia de una serie de requisitos que parecen objetivar el supuesto (aunque se trate de condiciones generalmente recurrentes en el sector en cuestión).

En este sentido, tal como contempla el apartado 6 de la disposición transitoria a que da redacción el primer artículo del Real Decreto-Ley 20/2018, “se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos”; y, deberíamos apuntar, condiciones de aplicación.

---

de Seguridad Social”), “Se aplaza la aplicación de lo establecido en la disposición adicional vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”.

23. Tal como disponía la misma:

*“El próximo 31 de diciembre de 2018 finaliza el plazo de aplicación de la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, sin que se haya completado el ciclo, poniendo en riesgo la competitividad futura, a medio y largo plazo, de las plantas de fabricación y montaje. Es necesario, pues, y urgente, alargar el período de aplicación de la mencionada disposición transitoria, con el fin de evitar que la misma se extinga.*

*Lo anterior se lleva a cabo en el artículo 1 de este Real Decreto-Ley mediante la correspondiente modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En concreto, la exigencia de garantizar la sostenibilidad financiera del Sistema de la Seguridad Social aconseja que esta sea una reforma transitoria y limitada de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, orientada particularmente a sectores profesionales industriales y, dentro de estos, a aquellos colectivos de trabajadores que vienen prestando servicios que comportan relevantes esfuerzos físicos y, además, han alcanzado ciertas cotas de edad, antigüedad y cotización mínima.*

*La incorporación de esta medida, alargando el periodo de aplicación de la mencionada disposición transitoria, impulsará la competitividad de la industria y facilitará las decisiones de nuevas inversiones en nuestras plantas productivas, inversiones orientadas en gran medida a realizar la necesaria transformación de la industria durante la transición ecológica, ofreciendo productos sostenibles y nuevas soluciones para una sociedad descarbonizada, mejorando sus procesos para un mayor aprovechamiento de las materias primas y la energía, y reduciendo las emisiones contaminantes. Esta medida contribuirá, sin duda, a asegurar la transición ecológica de la industria, manteniendo su actividad y sus empleos”.*

- La realización de funciones han ser aquellas “*que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera*”. Por consiguiente, aunque el decreto ley parece referirse a la competitividad de los sectores industriales y del comercio, la norma restringe el ámbito objetivo a la referida industria manufacturera, limitando, subjetivamente su aplicación, a quienes desarrollen las actividades mencionadas.
- Se mantiene la exigencia ya dispuesta por la Ley 40/2007 de antigüedad en la empresa del trabajador que solicite la jubilación parcial de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a dicha fecha. Como en la norma general, se computa como tal antigüedad la acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Exige un porcentaje de fijeza en la plantilla. Tal como refiere la norma, se requiere que el porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos en la empresa supere el 70% de la plantilla. No especifica, empero, cómo se lleva a cabo tal cómputo.

Dentro de los denominados requisitos se concretan las condiciones de acceso a la jubilación parcial.

- Así, la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se comprenderá entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a tiempo completo y con contrato indefinido.
- Se mantiene la exigencia de correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial que previó la Ley 27/2011 (la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento), pero incorpora una precisión, la base de referencia a considerar será el “promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial”.
- Exige finalmente un período de cotización de 33 años, en el mismo sentido que para el régimen común previsto tras la Ley 27/2011: “*Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.*”
- *En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años”.*

Este apartado 6 de la citada disposición transitoria cuarta ha sido modificado, ampliando el plazo de la norma transitoria por otra norma no específica de Seguridad Social, por el Real Decreto-Ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía. Se amplía a pensiones causadas antes de 1 de enero de 2025.

## **3.4. Modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024**

---

### **3.4.1. Régimen jurídico vigente antes del RDL 11/2024 y propuestas contenidas en el Acuerdo de 31 de julio de 2024**

La disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, dispuso que, en el plazo de un año de la entrada en vigor de la referida norma, el Gobierno presentaría “ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que, teniendo presente el marco regulador de esta figura recogido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto,

sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión; que preserve la calidad del empleo de los relevistas; y que equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema”. Además, conforme la citada disposición, “para la adopción de las referidas modificaciones se tendrá en cuenta la incidencia que las mismas pueden tener en los distintos sectores de la actividad especialmente en de la industria manufacturera”.

El 31 de julio de 2024 se formalizó el “Acuerdo social para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras”, suscrito por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME), cuyo contenido se trasladó al Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

El punto 4 del citado Acuerdo recogía los aspectos referidos a la jubilación parcial bajo su rúbrica “Nuevo marco regulador de la jubilación parcial y prolongación de la regulación aplicable a la industria manufacturera”.

Esta rúbrica daba idea de la pretensión de las partes. Independientemente de plantear el referido nuevo marco, manifestaban la voluntad de “prolongación” del régimen específico previsto para la industria manufacturera. Dicho régimen se refiere al previsto con anterioridad a la reforma operada en materia de jubilación parcial por parte de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y en vigor para la industria manufacturera de conformidad con lo previsto en la DT 4ª.6 del TRLGSS (introducido por el Real Decreto-Ley 20/2018 y ampliada en su vigencia por el Real Decreto-Ley 8/2023).

El punto de partida del Acuerdo era mantener “todos los parámetros, condiciones y requisitos vigentes...” (primer párrafo de este apartado 4), salvo los enumerados en los párrafos que siguen a esta primera declaración de las partes.

A estos efectos, los aspectos principales del régimen jurídico común de la jubilación parcial eran los encuentran regulados en el art. 215 del TRGLSS. En este sentido, el más destacado en materia de jubilación parcial era (y es) la distinción de dos supuestos bien diferenciados: a) la jubilación parcial anticipada; y, b) la jubilación parcial pospuesta.

En relación con la jubilación parcial pospuesta, el primer apartado del art. 215 disponía que los trabajadores que hubieran alcanzado la edad pensionable conforme lo dispuesto en la norma general [art. 205.1.a) del TRLGSS] y reunieran el resto de requisitos previstos para tener derecho a la pensión de jubilación, fundamentalmente la carencia exigida, podrían acceder a la jubilación parcial “siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento”, referida a la jornada de trabajo de un trabajador comparable conforme los criterios Estatuto de los Trabajadores (art. 12.1).

Tal como estaba previsto desde la incorporación de esta modalidad por parte de la Ley 12/2001, en este caso, la ley no exige que se formalice un contrato de relevo. Se recoge solo la posibilidad de que la empresa lo haga de conformidad con lo previsto en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. Tal como disponía la norma precedente y mantiene la actual, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o de duración determinada (con un mínimo de duración anual). En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. Se trata pues de una posibilidad de contratación, indefinida o temporal, y, al menos, a tiempo parcial “para sustituir la jornada dejada vacante” por el jubilado parcial.

En algo que sigue manteniéndose, el acceso a la jubilación parcial requiere el concurso del empresario, dado que se trata de una novación contractual y reglamentariamente se exige un acuerdo previo con la empresa (art. 10 del Real Decreto 1131/2002) y se establece el deber de formalizarlo conforme las normas previstas para el contrato a tiempo parcial (DA 1ª del Real Decreto 1131/2002). Ello es coherente con el principio de voluntariedad del contrato a tiempo parcial. Desde la perspectiva laboral, estamos ante un supuesto donde el trabajador, en lugar de acceder a la jubilación total a la que tiene derecho al cumplir todos los requisitos, comenzando por la edad, convierte su contrato indefinido y a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial con particularidades y, en función de la reducción de la jornada dentro de los márgenes previstos en la ley, accede a una situación de jubilación parcial compatible con el trabajo resultante. En este sentido, el Real Decreto 1131/2002, en su art. 10, dispone que el trabajador por cuenta ajena que accedan a la jubilación parcial (en cualquiera de sus dos modalidades) “...concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores”; los porcentajes de reducción deben actualizarse a la previsión contenida actualmente y vigente tras la Ley 27/2011.

Entendemos que serían de aplicación las previsiones previstas en el convenio sobre extinción del contrato por llegar a la edad prevista de jubilación con los requisitos previstos del Estatuto de los Trabajadores (DA 10ª). En estos casos, o a esta edad, sí sería obligada la extinción de la relación laboral con la empresa.

La normativa precedente al RDL 11/2024 contemplaba implícitamente el paso de jubilación parcial anticipada (para la que se establecía los requisitos previstos en el art. 215.2 del TRLGSS vigente, como, en lo que hace al contrato de relevo —en este caso, requisito para permitir el acceso a la jubilación parcial anticipada del relevado—, en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores) a la jubilación parcial pospuesta. Así, el art. 12.7.b), al regular la vigencia mínima del contrato de relevo, obligatorio en el supuesto de jubilación parcial anticipada, preveía lo siguiente: *“Si, al cumplir dicha edad (la edad para acceder a la jubilación total), el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado”*.

Por tanto, la norma conectaba ambas posibilidades. Algo que no está limitado en la norma actual, pero tampoco está contemplado, a nivel legal, expresamente.

En todo caso, pese a esto, no puede entenderse que la jubilación parcial anticipada implique el establecimiento de un término del contrato de trabajo al cumplimiento de la edad de jubilación total del trabajador. Así parece haberse comprendido en la primera regulación de la jubilación parcial, que daba por extinguido el contrato al finalizar la vigencia de la situación. Ahora bien, no dice la norma que se requiera el concurso de la empresa para aceptar dicha continuidad. Tampoco dice expresamente que se trate de un derecho del trabajador. Solo se refería en la norma vigente antes del RDL 11/2024 la desaparición de la obligación (que se torna en posibilidad) de mantener el contrato de relevo que fuera temporal hasta la fecha de la edad de jubilación total del trabajador.

Este es un tema que merecería atención. Aunque los casos pueden ser poco significativos, podría crear incertidumbre e interferir en la forma de distribución del tiempo de trabajo pactado. Es cierto, no obstante, que la correspondencia de porcentaje de reducción de la jornada (y de la pensión a percibir) sí son ya concordantes, lo que resuelve un problema previo de concordancia en la normativa precedente.

El último inciso del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores disponía en la redacción precedente al RDL 11/2024 que la relación laboral se extinguiría al producirse la jubilación total del trabajador. Esta previsión no se contiene en la versión vigente, seguramente por innecesaria. El acceso a la jubilación total es un derecho del trabajador y, como tal, es causa de extinción del contrato (como lo es, para el supuesto de

jubilación parcial anticipada, el acceso a la jubilación total anticipada en los supuestos legalmente previstos en el art. 18 Real Decreto 1131/2002 que podrían servir de referencia).

La norma no establece duración mínima o máxima de la situación de jubilación parcial pospuesta. Por tanto, parece que esta llegará hasta que el trabajador jubilado parcial decida jubilarse totalmente. Como se parte del régimen jurídico de la jubilación (donde el supuesto de jubilación parcial pospuesta es una especialidad), ésta es un derecho para quien tiene los requisitos de acceso.

No se contempla, ni se ha contemplado en ningún momento, la posibilidad de pactar una duración determinada (mínima o, incluso, máxima) de la relación laboral tras el acceso a la jubilación parcial. Por consiguiente, en principio, la vigencia será la misma que la precedente. Es decir, indefinida. No se contempla que pueda establecerse una duración o vigencia mínima de la nueva situación como jubilación parcial. Ello contravendría el derecho del trabajador a acceder a la jubilación total y el derecho constitucional a la libre elección de oficio o profesión que implica el derecho de dimisión<sup>24</sup>.

El acuerdo novatorio entre empresa y trabajador para acceder a la jubilación parcial pospuesta parece implícito. En la regulación precedente, se aludía expresamente al mismo en el art. 12.6 *ab initio*, aunque centrada en la jubilación parcial anticipada, hay que entenderlo referido a todo supuesto de jubilación parcial. Desaparece, no obstante, esta referencia en la redacción vigente. Sí se deduce de lo previsto en el art. 10.1.a) y DA 1ª del Real Decreto 1131/2002 a nivel de la norma reglamentaria aún aplicable.

En todo caso, parece obvio la necesaria formalización de dicho acuerdo novatorio (por escrito y en modelo oficial dice la referida norma), que debe considerar la reducción de la jornada dentro de los topes legales previstos, y, por tanto, la conversión del anterior contrato a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial conforme lo previsto en la citada DA del Real Decreto 1131/2002<sup>25</sup>.

Podría plantearse como única excepción a lo anterior la posibilidad de incluir un pacto de permanencia. La norma no contempla este supuesto, ni se plantea desde la perspectiva del derecho de acceso a la jubilación cuando se reúnen los requisitos. No se aclara, pues, si en estos casos se podría establecer dicho pacto de permanencia con indemnización prevista para el supuesto de conclusión de la relación laboral por acceso a la jubilación total. En todo caso, se exigirían los presupuestos y requisitos del art. 21.4 del Estatuto de los Trabajadores (que “el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico”).

Durante la jubilación parcial pospuesta, la cotización debe entenderse en función de la dedicación parcial del trabajador. La exigencia de cotizar hasta el 100% solo se plantean en el supuesto de jubilación parcial anticipada (vinculada necesariamente a un contrato de relevo)

---

24. Téngase en cuenta, como referencia, que de conformidad con el art. 18.1 del Real Decreto 1131/2002, “el trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas, de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate” (obviamente, aquí no es aplicable el supuesto de jubilación anticipada, pero sí incide en el rasgo de voluntariedad de acceso a la jubilación como derecho del trabajador).

25. Según la misma:

“1. El contrato de trabajo del trabajador que se jubila parcialmente y el contrato de relevo a que se refieren los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social habrán de formalizarse por escrito en modelo oficial.

En el contrato de trabajo del trabajador que se jubila parcialmente deberán constar los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

En el contrato de relevo deberán constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista, según lo dispuesto en el párrafo c) del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores”.

“2. La celebración del contrato del trabajador que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador”.

A estos últimos efectos, hay que tener en cuenta las previsiones sobre cotización para personas que hubieran alcanzado la edad de jubilación ex art. 205.1.a) del TRLGSS. Quedan exentas de la cotización por contingencias comunes —salvo por IT— conforme lo previsto en el art. 152 TRLGSS. En todo caso, en relación con este tema, el modelo de compatibilidad entre pensión y trabajo que se establezca debe contemplar un régimen de cotización adecuado que permita el recálculo de la pensión cuando finalice su actividad laboral.

Esto tiene un antecedente claro en la previsión reglamentaria prevista sobre la jubilación parcial pospuesta. Cuando el trabajador acceda a la jubilación total desde la jubilación parcial pospuesta previa, le será de aplicación lo previsto en el apartado 4 del art. 18 del Real Decreto 1131/2002. Según el mismo, “en los supuestos en que no pueda aplicarse el beneficio del incremento del 100 por 100 a las bases de cotización, por no haberse simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre que se determine la base reguladora de la pensión de jubilación computando las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de jubilación parcial, o que la misma se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100 por 100 de la base de cotización, si bien aplicando las demás reglas vigentes en el momento de causar la pensión”. Esta previsión debe ser general para cualquier supuesto de compatibilidad entre trabajo y pensión, tal como diremos más adelante.

En relación con la jubilación parcial anticipada los aspectos más destacados de su régimen jurídico precedente a la entrada en vigor del RDL 11/2024 son los siguientes:

- Determinación de una edad mínima de acceso, vinculada a la edad pensionable y, por tanto, considerando edad y años de cotización previo. Con carácter general, en su momento, se preveían dos años antes de la edad pensionable. Ello supuso un importante recorte respecto de la normativa precedente y, por tanto, incidía en la concepción restrictiva de la modalidad en consonancia con el tratamiento de la pretendida prolongación tanto de la edad pensionable legal como de la real. Por tanto, parecía destacarse la consideración de esta modalidad más como supuesto de anticipación del retiro que como medida de fomento.
- Un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años, computándose como tal la antigüedad en caso de sucesión de empresas.
- Una reducción de jornada que en el momento precedente a la entrada en vigor del RDL 11/2024 se situaba entre el 25 y el 50% con carácter general; podría llegar al 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida (en la normativa precedente al citado decreto ley se admite la contratación temporal y a tiempo parcial siempre y cuando cubriera el tiempo de dedicación dejado *vacante* por el jubilado parcial).
- Un período mínimo de cotización (33 años) que se sigue manteniendo en la regulación actualmente vigente. Conforme determinaba y sigue disponiendo la ley, además, se computarían “a estos exclusivos efectos”, 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. No dice nada en relación con otras normas previstas sobre cómputo de cotización: por ejemplo, como en el caso de protección a la familia a nivel contributivo).
- Una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial: 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Formalizar un contrato de relevo conforme lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. En la legislación precedente al RDL 11/2024, estos contratos de relevo podrían ser temporales o indefinidos. Tendrían, “como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a)”. Se establecía el necesario carácter indefinido y a tiempo completo como vía para permitir la reducción de jornada del 75% de la jubilación parcial. Estos contratos de relevo deberían “mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) 2. Si se extinguieran antes, “...el empresario estará obligado a

celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. 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.

- Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

Para ambos casos, hay que considerar algunas previsiones aplicables (contenidas en el Real Decreto 1131/2022 y formalmente en vigor aun tras la entrada en vigor del RDL 11/2024):

- En caso de jubilación parcial anticipada, no se aplican los porcentajes de reducción de la pensión por razón de la edad.
- En caso de jubilación parcial pospuesta, no se aplican los porcentajes de incremento por jubilación demorada. No obstante, debe entenderse que sí serían de aplicación al cálculo de la pensión inicial si a esta se accede más allá de la edad pensionable.
- Dentro de los límites previstos, “el porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario” (art. 12.2 Real Decreto 1131/2002). Debe entenderse aplicable a ambos supuestos: jubilación parcial anticipada y pospuesta.
- En todo caso, conforme el régimen vigente, ello debe conllevar un incremento de dedicación del contrato de relevo si este se vinculó estrictamente a la jornada reducida del jubilado parcial anticipado.
- Téngase en cuenta, a estos efectos, que, de conformidad con lo previsto reglamentariamente, de no ser aceptada por el relevista la ampliación de su jornada, la empresa deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador; y que, de no cumplirse esta previsión, no podrá ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial.
- Tal como veíamos, el decreto contempla expresamente el acceso a la jubilación parcial en situación de pluriempleo. De conformidad con lo establecido en el art. 12.3 del Real Decreto 1131/2002, “en los supuestos de pluriempleo, para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado hasta dicho momento y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada”.
- No se contiene ninguna previsión en caso de pluriactividad, tal como decíamos antes. Ello es en principio coherente (sin perjuicio de que merezca alguna reflexión al respecto) con el vínculo de la jubilación parcial a los supuestos de trabajo por cuenta ajena y con la comprensión del régimen de incompatibilidad general entre pensión y trabajo encuadrable en el RETA vigente en el momento de aprobación de la norma reglamentaria. Como decimos, ello requeriría una reflexión. Nada impediría contemplar estos casos como posibilidad sin perjuicio del régimen de compatibilidad aplicable y atendiendo a los criterios que pudieran establecerse al respecto.
- No obstante, hay que tener en cuenta lo previsto en la DT 10ª sobre “normas transitorias sobre la jubilación parcial” (que básicamente adecúa los requisitos de edad y, en su caso, años de cotización a los previstos en la normativa transitoria sobre edad pensionable). Dicha normativa transitoria proviene de la Ley 27/2011 y prevé la aplicación progresiva de los requisitos de edad a que se puede acceder a la jubilación parcial anticipada.

### **3.4.2. El contenido del Acuerdo de 2024. Principales novedades del RDL 11/2024**

El Acuerdo de julio de 2024 establecía una serie de previsiones generales siempre vinculadas a la jubilación parcial anticipada. En relación con la jubilación parcial pospuesta debe entenderse que se parte del mantenimiento de su régimen jurídico vigente conforme lo declarado en el primer aspecto del punto 4 del mismo.

Las previsiones contenidas en el Acuerdo se asumen por parte del Gobierno y se trasladan al decreto ley que, no obstante, mejora la sistemática sobre todo en relación con la normativa laboral de acompañamiento: regulación del contrato de relevo y del contrato resultante a tiempo parcial tras el acceso a la jubilación parcial

Las novedades son las siguientes:

- En relación con las posibilidades de acceso a la jubilación parcial anticipada, se prevé, con carácter general, que “el acceso a la jubilación parcial, con el correspondiente contrato de relevo, podrá producirse hasta tres años antes de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en función de la carrera de cotización”.

Pese a esta declaración general, se recoge un régimen específico de reducción “para aquellos que anticipen más de dos años el acceso a la jubilación”; siendo la reducción de jornada (y, por consiguiente, el porcentaje de jubilación durante el año previo a los dos anteriores a la edad pensionable del trabajador) de “al menos un 20% con un máximo del 33%”.

En relación con este aspecto, hay que destacar que este período de anticipación anterior a los dos años no exige que sea un año completo. Podría darse en cualquier período; por ejemplo, meses antes de llegar a dos años a la edad pensionable.

- Se establece que la contratación del relevista será indefinida y a tiempo completo necesariamente. Supone un cambio importante respecto del régimen jurídico actualmente vigente, donde el contrato de relevo puede ser temporal y a tiempo parcial, salvo en los supuestos en que la reducción del relevado fuera del 75% de la jornada de éste. Este cambio vincula algunos aspectos importantes del régimen jurídico de la jubilación parcial anticipada vigente. Por ejemplo, en relación con la posibilidad de incremento de la reducción si esta se pactó por debajo del tope máximo legal previsto.

Se establece asimismo un deber específico de mantener, al menos dos años, el contrato de relevo tras la jubilación total del relevado; el texto del acuerdo habla de mantener el contrato de relevo “durante al menos los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial”.

Esta expresión referida a la “extinción de la jubilación parcial” debe entenderse referida a la jubilación parcial anticipada y, en general, aludirá al acceso a la jubilación total del trabajador relevado, por cumplimiento, entre otros requisitos, de la edad pensionable exigida.

Sin embargo, se pueden plantear otros escenarios, como, principalmente, que el trabajador jubilado parcial de manera anticipada pueda continuar en situación de jubilación parcial pospuesta.

Ello implica resolver las cuestiones que pueden plantearse para conformar el tránsito de la jubilación parcial anticipada a la jubilación parcial pospuesta. Sobre todo, en relación con el cálculo de la pensión de jubilación total, que difiere del supuesto en que haya o no contrato de relevo.

Hay que contemplar distintos supuestos:

- » Si es admisible o si, por el contrario, el acuerdo por el que se accede a la jubilación parcial anticipada supone una voluntad implícita o explícita de poner fin a la relación laboral por jubilación al llegar a la edad pensionable. En este sentido, ya hemos dicho que parece admisible en todo caso y que está implícitamente contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.
- » En todo caso, en concordancia con la pretensión de fomentar la compatibilidad entre trabajo y pensión y en buscar fórmulas para permitir la continuidad en el trabajo más allá de la edad pensionable, habría que favorecer este tránsito de la jubilación parcial anticipada a la jubilación parcial pospuesta y prever normas adecuadas al respecto.
- » Admitiendo, pues, dicho tránsito, ello conlleva que los requisitos y condicionantes para acceder a la jubilación parcial anticipada desaparecen en la pospuesta.
- » Entre ellos, la contratación de un relevista. El mantenimiento del contrato de relevo debe, por tanto, referirse a la edad pensionable y a la conclusión de la situación de jubilación parcial anticipada. A dicha fecha deben referirse los dos años de continuación que debe mantenerse el contrato de relevo.
- » Habría que determinar si en el caso de jubilación pospuesta, se seguiría permitiendo, como en la actualidad, un contrato de relevo temporal. En relación con esta posibilidad, se entendería que

dicho contrato sería en todo caso adicional al inicialmente previsto como indefinido y a tiempo completo para posibilitar la jubilación parcial anticipada.

- Otra cuestión plantear es si se mantendría el mismo régimen pactado de la jubilación parcial anticipada —por ejemplo, en relación con el porcentaje de dedicación y la distribución del tiempo de trabajo— o sería exigible una nueva novación del contrato. En este sentido, hay que valorar que el Real Decreto 1131/2002 prevé la posible ampliación de la reducción de jornada si esta inicialmente era inferior al tope máximo previsto legalmente.
- Podríamos plantearnos también si se pueden establecer límites de duración a la jubilación parcial pospuesta y si, en su caso, podrían admitirse el establecimiento de compromisos mínimos de actividad (por ejemplo, anual), o, al reunir los requisitos de acceso a la jubilación total, el trabajador siempre puede ejercer su derecho y poner fin a la relación laboral. Desde el punto de vista de la organización empresarial sería posiblemente deseable establecer períodos de referencia. Sin embargo, como hemos dicho, esto vulnera la concepción del acceso a la jubilación total como derecho. Así está contemplado incluso en los supuestos de jubilación parcial anticipada para el trabajador que quiera jubilarse totalmente por cumplimiento de la edad incluso en caso de anticipación de esta.

En todo caso, en el Acuerdo no se contemplaban las consecuencias que pudieran derivar del incumplimiento de este deber de mantener, al menos, dos años con posterioridad a la fecha de jubilación total. Ello exigiría tipificar como infracción administrativa el correspondiente incumplimiento, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidad económica frente al sistema de seguridad social (abono de los costes de la pensión como cálculo de referencia). A este respecto, como ya hemos referido, el Real Decreto 1131/2002 contiene aún la siguiente previsión: “En el supuesto de incumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada” (disposición adicional segunda apartado 4).

Habrían de contemplarse asimismo en qué supuestos se puede dar por admisible la extinción o suspensión del contrato de relevo y la posible sustitución, o supuestos específicos. Por ejemplo, en casos de crisis empresarial (arts. 47, 51 ET) o por despido objetivo procedente, por aplicación del Mecanismo RED o por supuestos de extinción del contrato por causa imputable al trabajador, comenzando por el despido disciplinario procedente. Incluso, por supuesto, por extinción o suspensión por ser víctima de violencia de género.

Se plantea en el Acuerdo que los trabajadores fijos discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo. Sin embargo, no define nada al respecto, lo que plantea una serie de dudas importantes. A estos efectos, hay que considerar que el contrato fijo discontinuo puede venir caracterizado por el carácter no definido de su período de actividad. La doctrina del TS ha admitido recientemente la posibilidad de acceso a la jubilación parcial de trabajadores fijos discontinuos que llevaban prestando servicios de manera continua en la empresa años antes de la solicitud de jubilación parcial, pero vinculado exclusivamente a este supuesto, siendo la doctrina precedente, precisamente contraria a esta posibilidad<sup>26</sup>.

Se establecen criterios sobre distribución del tiempo de trabajo del jubilado parcial (dado que el contrato de relevo debe ser a tiempo completo e indefinido. El texto del acuerdo no parece muy afortunado, aunque se pueda entender la pretensión de las partes. Según el mismo, “la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año y periodos de tiempo durante la vigencia del contrato de relevo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus

---

26. Auto del Tribunal Supremo, sala cuarta, de lo Social, de 2 de julio de 2024 (nº Rec. 4368/2023). Frente a este supuesto, confr. la doctrina precedente de sentencias como la STS de 12 de julio de 2022 (nº Rec. 1881/2020). Un comentario a esta sentencia, Cavas Martínez, “Las personas trabajadoras fijas discontinuas de fecha incierta no tienen acceso a la jubilación parcial anticipada”. Revista de Jurisprudencia Laboral nº 9/2022.

expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso”. Como parece, se pretende evitar cualquier limitación sobre las posibilidades de las partes de acordar la acumulación de la dedicación derivada de la jubilación parcial<sup>27</sup>.

Se extiende la regulación aplicable a la industria manufacturera (Disposición Transitoria 4ª.6) a las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2030 con los siguientes ajustes:

- La cotización de la empresa y del jubilado parcial se incrementará progresivamente en los siguientes términos: 40% en 2025; 50% en 2026; 60% en 2027; 70% en 2028 y 80% en 2029;
- El porcentaje de trabajadores con contrato indefinido en la plantilla alcanzará al menos el 75%;
- Se aplicará el mismo régimen de acumulación de jornada previsto para la jubilación parcial general;
- Los trabajadores fijos discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo.

No se definen estos aspectos. Sobre todo, el que se refiere a la inclusión de los trabajadores fijos discontinuos. Pero, ciertamente no es que estemos ante una previsión transitoria sino ante un régimen específico sobre el que cabría plantear su oportunidad o, en su caso, la extensión a otros sectores. Evidentemente, la finalidad de esta excepción tiene que ver con la comprensión de la figura como un instrumento de relevo generacional en el acceso al empleo en esta actividad. Y ello podría plantearse en otros ámbitos.

Es un aspecto más a considerar en las reflexiones que nos puede sugerir tanto la regulación vigente como las propuestas contenidas en el Acuerdo. Y ello sin perjuicio de las reflexiones generales que, a modo de propuestas transversales, vamos a plantear como conclusión a este informe.

### **3.5. Algunas consideraciones sobre el régimen jurídico vigente**

---

Partiendo de las consideraciones anteriores, y, en concreto, de los compromisos derivados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y de las Recomendaciones del Pacto de Toledo 2020, se debe plantear una regulación que responda a una serie de criterios generales que parta de un régimen jurídico estable; que contemple los supuestos que plantean problemas de concepción y de regulación, estableciendo distintos posibles niveles de regulación: a nivel legal y a nivel reglamentario; y, que, en el sentido indicado por la Recomendación 12 del Pacto de Toledo, asegure la concordancia entre la norma laboral y de Seguridad Social. Esto es particularmente importante en relación con la regulación de la jubilación parcial como modalidad específica de trabajo a tiempo parcial, del contrato de relevo en igual circunstancia y sobre la posibilidad de aplicar las medidas de jubilación parcial a otros colectivos, como particularmente en la función y empleo públicos y fijos discontinuos, con los requisitos que se estimen adecuados y oportunos.

Sin perjuicio de las propuestas generales que contemplan este informe, desde la perspectiva de la regulación vigente deben considerarse algunos aspectos que, sin pretender ser recurrentes, debieran analizarse. Tanto la regulación vigente como las propuestas que derivan del acuerdo de julio de 2024 plantean algunas dudas o, cuando menos, sugieren algunas consideraciones. Estos aspectos a analizar que no prejuzgan, como decimos, las consideraciones generales de propuestas que se van a plantear en el presente estudio ni a lo acordado por las partes. Son fundamentalmente cuestiones que tienen que ver con el régimen jurídico del contrato de trabajo del jubilado parcial que podrían implementarse a través de la regulación reglamentaria y que, como decimos, no afectan al fondo del Acuerdo.

---

27. Admitida, aunque no exenta de críticas *obiter dicta*, por el Tribunal Supremo. Confr. SSTS 11 y 4 de noviembre de 2020 (nº Rec. 3376/2018 y 3375/2018), en relación con la aplicación de la suspensión del contrato ex art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y personas con contrato vigente en situación de jubilación parcial, aunque hubieran acumulado la actividad en los primeros meses.

Por ejemplo, a nivel específico, se plantea, en relación con la solicitud de jubilación parcial pospuesta y novación del contrato de trabajo, si se debe concebir como un derecho del trabajador o, dada la novación que implica, es ineludible la concurrencia de la empresa. téngase en cuenta que se admiten legalmente otros supuestos de reducción de jornada como derechos de los trabajadores. Al exigirse una novación del contrato, parece que el concurso de ambas partes es ineludible, pero queda por plantear qué papel puede dejarse tanto a la autonomía individual como, sobre todo, a la autonomía colectiva, a la hora de regular, con carácter previo, las condiciones de acceso a la jubilación parcial pospuesta. En el mismo sentido, habría que plantear si está sometida a término o a partir de la edad pensionable el trabajador tiene derecho a solicitar la jubilación total en cualquier momento

Desde el punto de vista de su régimen jurídico, no está presente el régimen de compatibilidad de la jubilación parcial con otras prestaciones de Seguridad Social. Sobre todo, las sustitutivas del trabajo que se está desempeñando. En principio, solo cabe plantearla con el subsidio por incapacidad temporal y con las prestaciones derivadas de contingencias profesionales que no requieran para su reconocimiento no tener la edad pensionable (incapacidad permanente, por ejemplo). Y ya hemos hecho referencia a que, como ocurre con la jubilación parcial anticipada a nivel reglamentario, al menos con la situación de pluriempleo, no se contempla la posible concurrencia de la situación de jubilación parcial pospuesta en situaciones de pluriempleo y con la pluriactividad. Por ello, sería adecuado una regulación, a nivel reglamentario, de las prestaciones compatibles, de la posibilidad de admitir una situación de pluriactividad —sobre todo si esta es previa—. El hecho de no contemplar la pluriactividad —si, en su caso, el pluriempleo— deriva de una concepción general de incompatibilidad de la pensión con el trabajo autónomo (cuestión que se supera con la reforma del vigente art. 214 del TRLGSS). Como decimos, esta concepción está superada y sería adecuado plantear esta posibilidad.

En la lógica de la regulación vigente, debería concretarse o haberse concretado el régimen jurídico aplicable al contrato a tiempo parcial durante la jubilación parcial pospuesta. Este no se contempla y plantea problemas recurrentes relacionados con la aplicación del régimen común del contrato a tiempo parcial como regla general. Sin embargo, si partimos de la dinámica vigente de la modalidad (cuestión que se resolvería acudiendo a un modelo de compatibilidad como el que planteamos finalmente en este informe), que parte de la predeterminación de la dedicación del trabajador, habría que considerar algunos aspectos:

- No debiera admitirse la realización de horas complementarias, supuesto de incremento de dedicación;
- El régimen de la reducción de jornada debería ser asimilable al previsto para la jubilación parcial anticipada, para permitir la transición de una situación a otra una vez cumplida la edad pensionable;
- Debiera haberse regulado igualmente el régimen de cotización del contrato a tiempo parcial durante la situación de jubilación parcial pospuesta y el cómputo de la misma a efectos del recálculo de la pensión al finalizar la situación, incluyendo, en su caso, el cálculo del período de jubilación parcial pospuesta a efectos de la aplicación de beneficios asimilados a la prórroga de la jubilación o a efectos de acceso a la jubilación activa;

En relación con la jubilación parcial anticipada, hay que partir de alguna reflexión sobre el criterio planteado en el Acuerdo. En el texto se plantea unos requisitos (más restrictivos) de acceso durante un primer año de tres posibles. Quizá hubiera sido más adecuado plantear un mismo régimen de dedicación o de reducción de jornada (sin perjuicio de que se pueda acordar modificaciones con carácter anual) y que el incremento de requisitos para el primer año se refirieran, por ejemplo, a otros aspectos, como podría ser la exigencia de años de cotización previos. Sin embargo, ha sido la voluntad de las partes plantear esta doble solución que, por consiguiente, es necesario respetar atendiendo, seguramente, a una apuesta por el acceso progresivo a la situación cuando se demandara ampliar la misma un año antes del generalmente previsto.

La novación del contrato del trabajador jubilado parcial anticipado exige su formalización específica. Se debe formalizar como un acuerdo novatorio, indicando los criterios de distribución de la jornada pactada, tal como está en la normativa reglamentaria actualmente vigente (y conforme las posibilidades que prevé el Acuerdo). A estos efectos, deben tenerse en cuenta los criterios previstos para el contrato a tiempo parcial común con las especificaciones antes mencionadas relativas, sobre todo, en un modelo basado en la dedicación pactada, a la limitación de posibilidades de incrementos de dedicación unilaterales como los derivados de la realización de horas complementarias<sup>28</sup>.

Se puede contemplar, como de hecho se prevé en la regulación reglamentaria vigente, un incremento de la reducción de jornada (si la inicialmente prevista estuviera por debajo de los topes legales). Sin embargo, nunca se ha contemplado la posibilidad de minoración de dicha reducción y de reducción de la pensión, pero podría plantearse. Como decimos, esta modificación del acuerdo novatorio, contemplado actualmente en el art. 10.2 del Real Decreto 1131/2002, se prevé solo en caso de incremento de la reducción y por períodos anuales. Dicha norma, por otro lado, alude a la necesidad de incrementar la dedicación del relevista o la contratación de otro; ahora, si se traslada a norma lo previsto en el Acuerdo, no sería necesaria esta previsión, ya que se parte de que el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo. De ahí que se contemple exclusivamente el incremento del porcentaje de reducción de jornada y, por tanto, de pensión. Es lógico mantener dicha posibilidad; pero, como decimos, podría plantearse la minoración de la reducción de jornada<sup>29</sup>.

No se prevé la posibilidad de revertir la jubilación parcial anticipada. Podría plantearse en el ámbito de los acuerdos novatorios; incluso en el caso de llegar a la edad pensionable (para favorecer la reincorporación de jubilación parcial, por ejemplo). Pero ello no podría afectar al contratado bajo la modalidad de relevo (expresamente se tendría que contemplar que no podría ser causa de despido objetivo).

En cuanto al régimen jurídico del contrato de relevo debería contemplarse su regulación específica en el Estatuto de los Trabajadores al que debería remitir la normativa de Seguridad Social. Ya decimos que la norma laboral y de Seguridad Social debe mantener su rol respectivo, dentro de una necesaria concordancia y coherencia acorde no solo a cada ámbito regulatorio sino a la finalidad de cada figura o institución complementaria.

Sobre el deber de mantenimiento dos años después de la conclusión de la jubilación parcial anticipada, este debe entenderse referida a la fecha de cumplimiento de la edad pensionable. Sería la única causa contemplada al efecto de extinción de la situación de jubilación parcial anticipada y no se afectaría por

---

28. En todo caso, sobre posibilidad de que el acceso a la jubilación parcial sea obligado conforme lo dispuesto en convenio colectivo, confr. STS 10 noviembre de 2024 (R. 1309/2021. ECLI:ES:TS:2024:4408).

29. El citado art. 10.2 del Real Decreto 1131/2002 dice lo siguiente:

*“Dentro de los límites establecidos en el párrafo a) del artículo 10 el porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario.*

*En los casos en que, para el percibo de la pensión de jubilación parcial, sea preciso el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial.*

*En el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación a la que se refiere el párrafo anterior tendrá como límite la aplicación de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.*

*De no ser aceptada por el relevista la ampliación de su jornada, la empresa deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en quien concurren las circunstancias a que se refiere el párrafo b) del artículo 10.*

*De no cumplirse lo establecido en los párrafos anteriores, no podrá, a su vez, ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial, en los términos que se indican en el párrafo siguiente.*

*En los supuestos regulados en este apartado, se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada. La nueva pensión será objeto de actualización con las revalorizaciones habidas desde la fecha de efectos de la pensión de jubilación parcial inicial hasta la fecha de efectos del nuevo importe de pensión”.*

otras posibles causas de extinción del contrato de trabajo del jubilado parcial: despido (incluido disciplinario procedente), muerte, dimisión o acceso a la jubilación total anticipada.

Es importante establecer normas sobre el cálculo de la jubilación total cuando acceda a la misma el jubilado parcial anticipado (en la edad prevista o como supuesto de jubilación total anticipada), aplicando un nuevo cálculo de la pensión. Podría, a estos efectos, establecerse una opción entre la pensión inicialmente calculada con las correspondientes revalorizaciones o un nuevo cálculo al acceder a la pensión total. Ello no aplicaría en los supuestos de jubilación total anticipada (para desincentivar la jubilación anticipada total y aplicar efectivamente los coeficientes reductores).

En caso de acceso a la jubilación total anticipada, se puede plantear cómo quedaría el deber de mantenimiento del contrato de relevo. En el sentido anterior, debe referirse exclusivamente al cumplimiento inicial de la edad pensionable del trabajador relevado. Así se daría cumplimiento a un deber de previsibilidad de las condiciones de trabajo (aunque el contrato fuera indefinido y a tiempo completo en todo caso).

Finalmente se plantea la aplicación de la posibilidad de acceso a la jubilación parcial de determinados colectivos, en particular, fijos discontinuos y funcionarios públicos.

El texto del Acuerdo prevé genéricamente la aplicación de las medidas sobre jubilación parcial a los trabajadores fijos discontinuos. Se contempla, además, expresamente en los supuestos de la industria manufacturera.

Esta aplicación presenta dificultades. Sobre todo, las derivadas de la propia naturaleza del contrato fijo discontinuo. El contrato fijo discontinuo se define por la indefinición probable del período de actividad. Por ello sería importante partir de la distinción de actividades: no es igual un supuesto de fijos discontinuos estacional o de temporada que para atender actividades intermitentes.

En este sentido habría que plantear la posibilidad de aplicación de requisitos específicos (por ejemplo, para supuestos de períodos mínimos de actividad seis meses) y, por supuesto, la posible remisión a la negociación colectiva para su implementación; sobre todo teniendo en cuenta que la contratación como fijo discontinuo a tiempo parcial requiere formalmente estar contemplada en convenio sectorial.

Otra cuestión es la consideración del contrato fijo discontinuo como contrato hábil para formalizar el relevo. Admitir esta posibilidad (que solo sería admisible en casos de trabajos de temporada o estacionales suficientemente determinados) supondría una excepción importante a la regla general de que el contrato de relevo sea indefinido y a tiempo completo. No obstante, en determinadas actividades, caracterizadas por su estacionalidad o su carácter de temporada, podría admitirse con las condiciones establecidas. Sin embargo, no puede olvidarse que un contrato de relevo con una dedicación mínima podría colisionar con las expectativas de otros trabajadores fijos discontinuos (aunque los criterios de llamamiento son a determinar, generalmente se admite la antigüedad).

En relación la aplicación a la función pública, hay que partir de una necesaria distinción previa: funcionarios incluidos en el RGSS y en Clases Pasivas, pero, en cualquiera de los supuestos a contemplar, se requeriría el concurso de varias modificaciones normativas. De la legislación aplicable a los funcionarios públicos: régimen de jubilación previsto en el EBEP debería asimilarse al personal laboral; de Clases Pasivas, cuando fuera de aplicación su normativa; y, sobre todo, de las normas presupuestarias, por las limitaciones de contratación como supuesto de asimilación al contrato de relevo.

En todo caso es evidente la insuficiencia de los criterios contenidos en la Resolución de la Secretaría de Función Pública si atendemos a los presupuestos de que parte el Acuerdo de julio. La exigencia de que el contrato de relevo ha de ser necesariamente indefinido (o, en su caso, los nombramientos que pudieran darse en el ámbito de los funcionarios públicos, de admitirse su extensión a este ámbito) exigiría normas específicas sobre la tasa de reposición prevista en las correspondientes leyes de presupuestos.

## 4. JUBILACIÓN FLEXIBLE

---

### 4.1. La jubilación flexible como forma de asimilación legal al régimen de la jubilación parcial pospuesta

---

La Ley 35/2002 (antes, el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, de la que proviene) contempló una nueva forma de compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación. Atendiendo al texto del Acuerdo para la Mejora y Desarrollo del Sistema de Protección Social de 2001 —que, a su vez, fundamenta su contenido en este tema en el punto 10 del Pacto de Toledo, que aludía al establecimiento de un sistema de acceso gradual y flexible a la jubilación así como a mecanismos para favorecer o no impedir “una presencia social activa del pensionista” y “facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen”<sup>30</sup>—, contemplaba expresamente, como primera causa de excepción a la regla general de incompatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, la posibilidad de llevar a cabo un trabajo a tiempo parcial con una reducción inversa en proporción de la pensión a la que previamente ya había accedido el trabajador.

Tal como disponía el art. 1 de la citada Ley, se incluiría un nuevo apartado en el entonces artículo 165 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1994. Según dicho apartado, tras contemplar la general incompatibilidad entre pensión y trabajo originaria, se disponía lo siguiente: “no obstante lo anterior, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable”. Este último inciso se suprime en la redacción dada a la norma por el Real Decreto-Ley 11/2024.

La medida se insertaba dentro del conjunto de una serie de actuaciones previstas para lograr una mayor “flexibilidad de la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad”. Como decía la exposición de motivos de la ley, “con dicha finalidad, se estimó conveniente proceder a la modificación de la regulación de la pensión de jubilación, en el sentido de que la misma no viniera a impedir una presencia social activa de los ciudadanos, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y, de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad”.

En este sentido, el Real Decreto-Ley 16/2002 primero y la Ley 35/2002 después, con idéntico tenor, incorporan la jubilación flexible —sin mencionarla como tal— como mera forma de compatibilidad entre trabajo y pensión. Sin embargo, la jubilación flexible nace con cierta vocación de trasladar los presupuestos

---

30. Según el mismo: “10. *Edad de jubilación. La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo, el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación en los 65 años, resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión. De igual modo, se mantendrán los sistemas de jubilación anticipada ligados a los contratos de relevo y de sustitución ya previstos en la legislación vigente*”.

de la jubilación parcial pospuesta, que ya había previsto pocos meses antes la Ley 12/2001 (compatibilidad entre trabajo y pensión, aunque en este último caso como supuesto de continuación en la misma empresa una vez alcanzada la edad pensionable), al caso en que la persona, siendo ya beneficiaria de la pensión de jubilación, pudiera acceder a un trabajo a tiempo parcial (en la en otra empresa o en la misma).

Pero también representa una modalidad que ha de asociarse a las medidas de fomento de la continuación de la vida laboral —en este caso, retomada— más allá de la edad pensionable. Por ello, esta figura ha venido requiriendo, desde el principio, una necesaria concordancia con el régimen previsto para el denominado originalmente “envejecimiento activo” que incorporó el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Esta necesaria concordancia tiene que ver con la concurrencia de presupuestos —y de posibles supuestos— a que responde una y otra figura.

En este sentido, nos encontramos en ambos casos, ante supuestos específicamente regulados de compatibilidad entre pensión y trabajo. Aunque los requisitos —sobre todo para el envejecimiento activo— pueden ser diferentes —en éste, se requiere la demora en el acceso a la pensión un año después de la edad pensionable<sup>31</sup>, es cierto que nos podemos hallar ante supuestos de hecho concurrentes. Por eso, es importante conectar la jubilación flexible no solo con la jubilación parcial, sobre todo la pospuesta, a la que va conectada en origen, sino con las fórmulas que fomenta la postergación de la edad pensionable cuya expresión puede ser la jubilación activa y la jubilación demorada, que, entre otras cosas, es presupuesto de aquélla.

## 4.2. Finalidad de la jubilación flexible

---

El Acuerdo para la Mejora de la Protección Social de 2001 (firmado por CCOO, GEOE y CEPYME), aludiendo a las distintas medidas de “flexibilidad y gradualidad” adoptadas en los países de la UE<sup>32</sup>, disponía en su apartado IV (cuya rúbrica es precisamente, “jubilación flexible”), “conscientes las partes firmantes de la importancia de tales hechos y atendiendo a la Recomendación 10 del Pacto de Toledo sobre flexibilidad de la edad de jubilación”, y, entre otras cosas, “en el objetivo de lograr una mayor permanencia en la actividad el Gobierno se compromete a introducir las modificaciones legales necesarias que posibiliten la adopción de las siguientes medidas: a) La modificación de la regulación de la jubilación parcial de manera que se posibilite la compatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales desde el momento en el que se comience a percibir una pensión de jubilación a cargo del Sistema de Seguridad Social...”.

Por tanto, conforme lo dispuesto en el propio Acuerdo, se considera la que sería nueva regulación de la jubilación flexible como una forma de jubilación parcial compatible “desde que comience a percibir una pensión de jubilación a cargo del Sistema de Seguridad Social”.

---

31. Sobre el tratamiento de este tema en el Acuerdo de julio de 2024 y en el Real Decreto-Ley 11/2024, vid. infra.

32. Como preámbulo a lo acordado en el citado apartado IV, decía expresamente lo siguiente: “En los países de nuestro entorno político—geográfico y concretamente en el ámbito de la Unión Europea se están estableciendo medidas en orden a que la jubilación esté dotada de caracteres de flexibilidad y gradualidad, coordinando tales medidas con la repercusión que cada vez con mayor incidencia, tiene la demografía en la evolución de los sistemas de pensiones. En tal sentido, resulta conveniente modificar la regulación actual de la pensión de jubilación, de manera que la misma no impida una presencia social activa de los ciudadanos, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar las experiencias y los conocimientos de los trabajadores de más edad”.

El fundamento al que alude el Acuerdo se reiterará en la exposición de motivos tanto del Real Decreto-Ley 16/2001 como de la Ley 35/2002 y se refiere a los tres aspectos ya destacados cuando citábamos el texto de la exposición de motivos de las normas citadas: la propia autoestima del trabajador; los efectos sobre el sistema (debe entenderse en relación con la financiación del mismo); y, la posibilidad de “aprovechar las experiencias y los conocimientos de los trabajadores de más edad”. Ello se pretendía coherente con lo dispuesto en la Recomendación 10 del primer Pacto de Toledo en que se basan las partes conforme lo declarado en el citado Acuerdo. Como ya hemos dicho, tal recomendación contenía la propuesta de insistir en los aspectos de flexibilidad, gradualidad y progresividad de la edad de jubilación, pero, sobre todo, a estos efectos, de la prolongación voluntaria de la vida activa, para lo cual faltaban los instrumentos de compatibilidad entre pensión y trabajo una vez que se hubiese accedido a aquélla.

Por tanto, la finalidad de la jubilación flexible ha de relacionarse con los aspectos a que nos referíamos al principio:

- Buscar fórmulas para permitir la prolongación de la vida activa una vez alcanzada la edad pensionable y, en este caso concreto, accedido a la pensión de jubilación;
- Cohonestar su tratamiento con la jubilación parcial demorada a cuyos requisitos básicos de vincula —fundamentalmente en relación con los porcentajes de dedicación posibles en el trabajo a tiempo parcial y, por consiguiente, de reducción de la pensión ya reconocida—, dado que, tal como diremos, la regulación reglamentaria a que se remite insistirá en esta relación;
- Establecer simplemente un sistema de compatibilidad legal entre pensión de jubilación y trabajo, a partir del reconocimiento formal del primer supuesto típico que recoge dicha compatibilidad.

Sin embargo, se presentaban algunos aspectos a considerar:

- Restringía el supuesto a una actividad por cuenta ajena, aunque el pensionista pudiera serlo del RETA;
- Y lo hacía a una forma de contrato a tiempo parcial, dentro de los límites —conforme la regulación reglamentaria a que remite la ley— previstos para la jubilación parcial;

Quedaban supuesto excluidos, que se dejaban al ámbito objetivo del denominado entonces envejecimiento activo, con los requisitos y supuestos a que responde. Estos serían:

- La actividad como trabajador autónomo compatible con la pensión —más allá del supuesto de trabajos marginales que dieran lugar a ingresos por debajo del SMI conforme el apartado 4 del art. 213 TRLGSS en la redacción que al texto de 1994 incorporó la disposición adicional 31ª de la Ley 27/2011—;
- La actividad laboral a tiempo completo o más allá de los porcentajes de dedicación permitidos para la jubilación parcial conforme lo previsto en el Real Decreto 1132/2002.

### **4.3. Evolución de la normativa reguladora de la jubilación flexible**

---

Como hemos destacado, es la Ley 35/2002, de 12 de julio, y, antes el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, quien recoge normativamente, por primera vez, la regulación de la denominada jubilación flexible junto a otros aspectos importantes relacionados con la pensión de jubilación (entre los que cabe destacar, además del régimen de jubilación anticipada, como hemos dicho en otros apartados, medidas para favorecer económicamente el cálculo de la pensión demorada, aunque se aplicaran a partir de acreditar 35 años de cotización previos)

La regulación legal, no obstante, se queda en contemplar la medida como un supuesto de compatibilidad entre pensión y trabajo cuyo régimen jurídico sería desarrollado por la norma reglamentaria a la

que remite. La disposición reglamentaria en cuestión es el Real Decreto 1132/2002, aun formalmente en vigor.

En esta materia, el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, aún vigente, determinaba el régimen aplicable, partiendo de su propia definición (art. 5), contemplada como aquella situación “derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos señalados en el apartado 1 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores antes mencionada”. Disponía (y dispone) su aplicación a todos los regímenes de seguridad social (art. 4), salvo en el caso de los regímenes especiales de funcionarios (disposición adicional primera), que quedaban excluidos (en gran forma en concordancia con el criterio general de incompatibilidad recogido en el actual art. 213.2 —incompatibilidad general de la pensión con un trabajo en el sector público—).

Como vemos, el régimen de compatibilidad entre pensión y trabajo se vincula exclusivamente a un contrato a tiempo parcial; un contrato a tiempo parcial que, por disposición reglamentaria, debe estar dentro de los límites de jornada legalmente previstos para la jubilación parcial (modificados tras la Ley 27/2011 respecto de los previstos en la legislación aplicable en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1132/2002 y que tiene, con especial significación, una importante excepción formalmente transitoria para el sector de la manufactura —conforme lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2018, ampliado en su vigencia por el Real Decreto-Ley 8/2023—, y ahora modificada por el Real Decreto-Ley 11/2024.

La pensión de jubilación se minora en proporción inversa a la dedicación del trabajador (dentro de los citados límites —en aquel momento, entre un 15 y un 75% de dedicación, dado que la reducción de la jornada en caso de jubilación parcial dispuesta por el Real Decreto-Ley 5/1998 en vigor se situaba entre un 25 y un 85%; entre un 25 y un 50% en la regulación precedente a la reciente modificación de diciembre de 2024, y entre un 25 y el 75% en la regulación actual.

La norma considera este supuesto de compatibilidad y, como efecto de la misma, de reducción de la pensión como “suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación”, debe entenderse que precedente. Así se deduce de la expresión contenida en el art. 8, que al regular los efectos de la cotización durante el período de trabajo a tiempo parcial compatible con la jubilación flexible, se refiere a esta situación en los términos expresados<sup>33</sup>.

Más allá de regular los deberes formales de comunicación a la entidad gestora (art. 6), así como sus efectos y los derivados de su posible incumplimiento<sup>34</sup>, contempla el régimen de compatibilidad específico de la jubilación flexible (art. 7).

---

33. Según el apartado 1 del citado artículo, “las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo”.

34. “Artículo 6. Comunicación de actividades a la Entidad gestora y efectos.

1. El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora respectiva.

2. El importe de la pensión a percibir se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo por el pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparables, en los términos señalados en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos desde el día en que comience la realización de las actividades.

3. La falta de comunicación indicada en el apartado 1 tendrá como efectos el carácter indebido de la pensión, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades y la obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto”.

En este sentido, es incompatible con la situación de jubilación flexible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación. Sí es compatible, en cambio, con las prestaciones de incapacidad temporal o, en ese momento, maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial (sustitutivas, por tanto, del trabajo compatible con la pensión).

Concluida la situación de jubilación flexible se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación que percibía el trabajador, pero modificada en su cuantía. La duración del trabajo a tiempo parcial que se hizo compatible con la pensión de jubilación se tomará en cuenta a efecto del nuevo cálculo de la pensión una vez concluya la situación (que, como hemos visto, se califica, a estos efectos, como suspensión de la pensión inicialmente concedida). Este nuevo cálculo tomará en consideración el período de servicios tanto a efectos de cálculo de la base reguladora como del tipo. En relación con la base reguladora, se computarán las nuevas cotizaciones conforme las reglas vigentes en el momento del cese en la actividad. Si del nuevo cálculo da lugar a una base reguladora inferior a la precedente que dio lugar a la pensión inicial, se mantendrá esta (téngase en cuenta que la cotización de este período será necesariamente por un trabajo a tiempo parcial, aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones correspondientes por el tiempo transcurrido). No recoge el real decreto 1132/2002 una norma como la prevista para la jubilación parcial el Real Decreto 1131/2002, conforme al cual, en este último caso, se tomará como base de cotización a efectos del cálculo de la pensión definitiva la que hubiera correspondido al trabajador de haber continuado su actividad a tiempo completo. En relación con el tipo aplicable, se procederá a la modificación del mismo en función del nuevo período cotizado (debe entenderse que ahora computado íntegramente conforme la regla del art. 247 del TRLGSS en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-Ley 2/2023). La norma reglamentaria (art. 8.2.2ª) dispone expresamente que se tendrán en cuenta para disminuir o suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado si el trabajador hubiera accedido inicialmente a la pensión de jubilación anticipada. No dice nada, empero, respecto a la posible aplicación de porcentajes de incremento por jubilación demorada (que no parece entenderse aplicable), cuestión que expresamente está excluida en el caso de jubilación parcial pospuesta.

Estas cotizaciones también se considerarán para el cálculo de las pensiones por muerte y supervivencia que correspondan por fallecimiento del trabajador. En este caso, los beneficiarios podrán optar por que aquéllas se calculen desde la situación de activo del causante o, en su caso, desde su situación de pensionista. En este último supuesto, se tomará como base reguladora de las prestaciones de muerte y supervivencia la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.

La importancia de esta normativa es que es la actualmente aplicable al nivel reglamentario, teniendo en cuenta algunos aspectos importantes:

- Los referidos a los porcentajes aplicables, cuya remisión expresa a la ley (art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores) implica necesariamente una actualización: la correspondiente a la regulación actual de la jubilación parcial demorada.
- El porcentaje, pues, del contrato a tiempo parcial debería ser entre un 75 y un 50% de la jornada de un trabajador comparable, dado que la reducción prevista para el jubilado parcial debe estar entre un 25 y un 75%, tal como dispone la norma vigente tras la reforma de 2024.
- La norma no regula la modificación de la dedicación del trabajador en régimen de jubilación flexible, aunque nada obsta a tal situación. Eso sí, requeriría el acuerdo de la empresa en caso de que se ampliara la dedicación en la misma. También podría plantearse la posible dedicación en otra empresa a tiempo parcial siempre que no se superaran los referidos márgenes de dedicación. Estas cuestiones sí son tratadas en el Real Decreto 1131/2002 respecto de la jubilación parcial.

#### **4.4. El régimen jurídico vigente de la jubilación flexible**

---

El régimen jurídico vigente formalmente sigue siendo el inicialmente previsto, tanto a nivel legal (el inicial art. 165.1 segundo párrafo del Texto Refundido de 1994 es idéntico a la regulación contenida en el art. 213.1 del actual TRLGSS), como reglamentario, dada la vigencia también del Real Decreto 1132/2002.

El “Acuerdo social para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras”, suscrito por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) contiene una previsión expresa al respecto. Según el apartado 3 del Acuerdo, (“3. Nueva regulación de la jubilación flexible”), “se establece un mandato para que el Gobierno, en el plazo de seis meses, revise la regulación de la jubilación flexible contenida en el Real Decreto 1132/2002 con el fin de incentivar el acceso a esta modalidad de pensión de los trabajadores asalariados, mejorando el porcentaje de pensión a percibir”.

Por tanto, se establecen dos premisas para este compromiso que asume el Gobierno a través de una nueva regulación: establecer medidas para incentivar el acceso a esta modalidad de jubilación; y, expresamente, mejorar el porcentaje de pensión a recibir.

Seguramente las partes hayan querido referirse a la modificación de los porcentajes de dedicación posibles, flexibilizando las posibilidades y, por consiguiente, ampliando el espectro. Sin embargo, la reforma legal introducida por el Real Decreto-Ley 11/2024 simplemente se queda en la remisión al desarrollo reglamentario que, en tanto se produce, sigue siendo la norma formalmente vigente actualmente. Sin duda, además, faltan medidas de fomento de esta modalidad que es muy escasamente utilizada y que concurre con la jubilación activa, verdadera medida de fomento para compatibilizar trabajo y pensión a partir de la demora en el acceso a la jubilación.

#### **4.5. Algunas consideraciones sobre el régimen jurídico vigente**

---

Como decíamos respecto a la jubilación parcial, la Recomendación 12 del Pacto de Toledo de 2020, plantea el deber de 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”, valorando de manera específicamente positiva “la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional, si bien son necesarias nuevas medidas que favorezcan esta compatibilidad, sin que ello produzca menoscabo de las cuentas del sistema”. Además, destaca la necesidad de reforzar “la coordinación entre la legislación laboral y la de Seguridad Social respecto al objetivo de ocupación de los mayores”, que, además de sobre las “pensiones de incapacidad permanente y su conexión con el empleo, sobre la regulación del contrato de relevo y la jubilación parcial” o “sobre la cotización del empleo a tiempo parcial”, refiere, “entre otros extremos” al régimen “sobre las entradas y salidas del empleo de los pensionistas”.

Y, efectivamente, las recomendaciones de regulación van en el sentido, en primer lugar, de fomentar o, cuando menos, mejorar el régimen de compatibilidad entre pensión y trabajo; para, en segundo lugar, reforzar la coordinación y concordancia de las normas que regulen las distintas figuras o medidas, en el sentido que plantean las recomendaciones de la Comisión Parlamentaria.

Se echa en falta una necesaria concordancia de la jubilación flexible con los supuestos de jubilación parcial pospuesta y, sobre todo, con la jubilación activa. Teniendo en cuenta que tanto la jubilación flexible como la jubilación activa son supuestos de compatibilidad entre trabajo y pensión, sería necesaria una regulación concordante y coherente que, si fuera necesaria, unificara ambos supuestos.

La jubilación flexible está prevista solo para compatibilizar el trabajo por cuenta ajena con la pensión de jubilación (cualquiera que sea el régimen de que provenga). La jubilación activa incluye tanto el trabajo por cuenta ajena como el trabajo autónomo con las normas de compatibilidad vinculadas al acceso demorado a la pensión.

Las dinámicas son distintas. Por un lado, la compatibilidad entre trabajo y pensión en la jubilación flexible es proporcional a la dedicación; en la jubilación activa, lo que determina el porcentaje aplicable de pensión no es la dedicación sino el porcentaje autorizado según las normas vinculadas, en general, a la demora en el acceso a la pensión. Antes de la regulación precedente, las normas eran sustancialmente distintas entre la compatibilidad del trabajo por cuenta ajena y el trabajo como autónomos (diferencias que se mantienen, en cierta forma, en la regulación vigente tras el Real Decreto-Ley 11/2024). Parecería, al menos originariamente, que la jubilación flexible estuviera dirigida inicialmente al trabajo por cuenta ajena (en función de su dedicación) y la jubilación activa al trabajo autónomo, lo que vendría a justificar en aquel momento —como forma de evitación de ciertas actitudes fraudulentas— la exigencia de demora en el acceso a la jubilación.

La regulación vigente modula esta consideración. Las medidas en relación con la jubilación activa tienen que ver con el fomento de la continuidad de la actividad, tanto por cuenta ajena como de trabajadores autónomos, aunque es oportuno destacar la pretensión originaria del legislador, sobre todo de la reforma que introdujo la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (que además de modificar el régimen de la jubilación activa en caso de trabajos “por cuenta propia” en caso de contratación de un trabajador desempleado, previó la posibilidad de contratación expresa de un familiar de hasta segundo grado menor de 30 años aunque conviviera con el empleador).

Aun en la lógica de la regulación actual, y sin perjuicio de las propuestas que se van a plantear en este informe, son necesarias una mayor concordancia y una mejor coordinación de ambos supuestos y una adecuación de la regulación (al menos, de la regulación reglamentaria a que remite la norma legal), incorporando medidas de flexibilidad, aclarando la concordancia con la jubilación parcial, e incorporar otras medidas de fomento, dado el escaso uso comparativo de esta figura. Entre otros, podría contemplarse computar el tiempo de dedicación bajo esta modalidad a efectos de jubilación demorada, tanto en relación con el régimen de compatibilidad derivado de una futura jubilación activa como, sobre todo, a efectos de los porcentajes de incremento por jubilación demorada.

En este sentido, podría haberse previsto, para el cálculo de la base reguladora de la pensión definitiva —concluida la situación de jubilación flexible— el tiempo de dedicación como cotizado a tiempo completo a los efectos del cálculo de la base reguladora. Igualmente, hubiera sido necesario aclarar el régimen de compatibilidad de las prestaciones sustitutivas en caso de pérdida de empleo parcial por causa no imputable a la persona trabajadora.

Y, además, se suscitan otras cuestiones y consideraciones, como las que afectan al régimen aplicable sobre distribución del tiempo de trabajo (que en este caso concreto de jubilación flexible parece evidente que se plantea un elemento de conexión necesario con la jubilación parcial pospuesta). Así, se puede plantear, la admisión de la jubilación flexible en empresas que tienen previstas por convenio colectivo el cese obligatorio por edad (lo que obliga a cuestionar la medida); si puede preverse un régimen de jubilación flexible por convenio colectivo o si sería aplicable como supuesto de trabajo compatible con la pensión un trabajo fijo discontinuo.

En estos últimos supuestos la regulación convencional juega un rol importante. Con claridad en las dos primeras cuestiones planteadas, pero también en relación con la posibilidad de admitir la jubilación flexible para trabajos fijos discontinuos. En este sentido, en la conformación actual del régimen de compatibilidad (sobre la base del porcentaje de dedicación) viene asociada indefectiblemente a un nivel de certidumbre en la dedicación. Por ello, el tratamiento debería ser similar a la consideración de este trabajo fijo discontinuo como un contrato a tiempo parcial (lo que, en este caso concreto, podría plantear la asunción de una figura por otra).

## 5. ENVEJECIMIENTO ACTIVO. JUBILACIÓN ACTIVA

---

### 5.1. Finalidad y funcionalidad de la creación de la figura

---

El denominado envejecimiento activo, constituye, junto con la jubilación parcial, la jubilación flexible y la posibilidad de compatibilizar la pensión con un trabajo autónomo que no genere ingresos anuales superiores al salario mínimo interprofesional en cómputo anual (artículo 213.4 TRLGSS), una de las fórmulas de excepción a la regla general de la incompatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo. Además, la existencia de la figura de la jubilación postergada o demorada en sí misma representa también una cierta manifestación, aunque sea indirecta, de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo.

La exposición de motivos del Decreto-Ley que incorpora la denominada jubilación activa a nuestro ordenamiento apela, en su exposición de motivos, a las orientaciones de la Unión Europea para hacer frente a los desafíos en el medio plazo derivados de fenómenos demográficos, tales como las bajas tasas de natalidad y el alargamiento de la esperanza de vida, que exigen la adaptación de los sistemas de seguridad social para asegurar su viabilidad en el largo plazo y mantener unas pensiones adecuadas para el bienestar de los ciudadanos de más edad. La Unión Europea es consciente de sus competencias limitadas en este ámbito, pero considera que la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y el impulso del envejecimiento activo se han convertido en una prioridad. En el ámbito de la Estrategia Europa 2020 trata de impulsar una política de orientación y coordinación de los esfuerzos de las Instituciones Comunitarias y de los Estados miembros para afrontar el reto del envejecimiento y su impacto sobre los sistemas de protección social. Fruto de ello fue el “Libro Blanco 2012: Ayuda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles”, con el objetivo de orientar los instrumentos políticos de la Unión para que respalden los esfuerzos de los Estados miembros para la reforma de sus sistemas de pensiones, y proponer una serie de iniciativas que impulsen una mayor coordinación del seguimiento de los avances hacia objetivos comunes en el marco de la estrategia integrada y global Europa 2020.

Estos hitos, unidos a la Recomendación número 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2011<sup>35</sup> que, entre los elementos que todavía debían de ser abordados para asegurar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y el impulso efectivo del envejecimiento activo, incluía el de

---

35. La Recomendación nº 12 del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de 2011 establecía lo siguiente:

*“12. Edad de jubilación. La Comisión considera la prolongación de la vida laboral de los ciudadanos como un objetivo necesario y deseable; en este sentido, dado que el objetivo que se persigue es el de aumentar la edad real en la que los trabajadores abandonan el mercado de trabajo y teniendo en cuenta la evolución de la expectativa de vida después de los 65 años, la Comisión estima que es amplio el conjunto de medidas que se podrían adoptar para incrementar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.*

*La Comisión entiende que es oportuna la modificación del régimen jurídico de la jubilación para conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador, en orden a delimitar la cuantía de su pensión, favoreciendo así la aproximación de la edad real a la edad legal de acceso a ella.*

*La Comisión constata que la jubilación anticipada se ha convertido, básicamente, en una fórmula de regulación del empleo. A juicio de la Comisión esta situación debe modificarse.*

*La jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y, voluntariamente, opten por acogerse a ella. No obstante, mediante norma con rango de Ley, podrán establecerse mecanismos de jubilación anticipada en favor de colectivos que realicen actividades concretas —atendiendo a su especial penosidad, peligrosidad o insalubridad, y que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad— así como en razón de su grado de discapacidad, cuando de forma generalizada y apreciable suponga una reducción de su esperanza de vida.*

facilitar la coexistencia de salario y pensión, sirven de base justificativa a las medidas que se incorporan en materia de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo.

En particular, se señala que el capítulo I del Real Decreto-Ley “regula la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores. Esta posibilidad, muy restringida en el ordenamiento español hasta la fecha, es habitual en las legislaciones de países del entorno. Se permite así que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, y que cuentan con largas carreras de cotización, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 % de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas”.

En resumen, se ha apuntado que las finalidades de la reforma se centraron en un triple haz de objetivos: unos, centrados en la idea de prolongar la vinculación de las personas con el mercado de trabajo, pues parece que a ello se refiere la expresión “vida activa”, “con un propósito difuso a medio camino entre la protección de las expectativas profesionales de las personas maduras, la evitación de eventuales discriminaciones por razón de edad y el ensanchamiento de las carreras de cotización de las personas que se acojan a este tipo de medidas” (Cabeza Pereiro; López Aniorte). Unos segundos objetivos centrados en la sostenibilidad del sistema español de Seguridad Social, mediante, en ese primer momento, del cobro solo parcial de la pensión de jubilación, el mantenimiento de cotizaciones y “el cobro de la pensión íntegra de jubilación durante un período de tiempo más reducido a la vista de la esperanza promediada de vida en nuestro país y su evolución”. Y, en tercer lugar, unos propósitos centrados en “el mantenimiento y aprovechamiento de la capacidad, conocimiento y experiencia profesionales de las personas trabajadoras mayores, y desde una perspectiva de recursos humanos”.

---

*Por otra parte, la Comisión aprecia que las once fórmulas de acceso a la pensión de jubilación existentes actualmente son excesivas, por lo que considera conveniente el estudio y reconsideración de las mismas y, en su caso, la supresión o modificación de aquellas que sean incompatibles con el contenido de esta recomendación en su conjunto.*

*La Comisión sostiene que es necesario incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. A tal efecto, sería necesaria la adaptación y mejora de cuantos incentivos sociales, fiscales y laborales sean posibles para fomentar la permanencia de los trabajadores en activo; en concreto, se establecerán las medidas adecuadas para que aquellas cotizaciones que darían lugar a una pensión superior al tope máximo, den lugar a un incremento mensual de la pensión final, el cual ha de suponer una mejora de la pensión máxima establecida en la Ley. El incremento mensual de la pensión será proporcional al porcentaje adicional de cotizaciones efectuadas, una vez alcanzada la pensión máxima. La Comisión considera que debe mejorar la coordinación entre la legislación laboral y la de seguridad social respecto al objetivo de ocupación de los mayores; en particular, sobre las pensiones de incapacidad y su conexión con el empleo, sobre la regulación del contrato de relevo, sobre la cotización del empleo a tiempo parcial o sobre las entradas y salidas del empleo de los pensionistas, entre otros extremos. Hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva, que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión. Resulta adecuada, en la misma línea que otros países de nuestro ámbito, una mayor compatibilidad entre percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral, hoy muy restringida y que no incentiva la continuidad laboral. La Comisión está convencida de que se debe combatir la discriminación por edad en nuestro mercado laboral, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral, como orientación de futuro en las políticas de igualdad, de acuerdo con las iniciativas de la Unión Europea. Es prioritario remover la normativa que fuerza a colectivos o personas a la jubilación obligatoria, en contra de sus deseos y capacidades. No debe establecerse un límite de edad para el trabajo en un régimen de libertades individuales y de derechos fundamentales. Asimismo, las políticas activas de empleo también deben estar orientadas a la recolocación de las personas de más edad y a su mantenimiento en situación activa. La Comisión constata que no se ha alcanzado acuerdo alguno en materia de edad legal de jubilación. La importancia que tiene prolongar la presencia activa de las personas en el mercado de trabajo y, por tanto, el retrasar la edad efectiva de jubilación para garantizar el futuro del sistema de pensiones, en un contexto de creciente aumento de la esperanza de vida, de disminución de la población en edad activa e incremento del número de pensionistas, es fundamental. El objetivo de retrasar la edad efectiva de retiro exige promover un nuevo marco legal de la edad de jubilación más basado en la flexibilidad y la gradualidad y en el mantenimiento de estímulos a la prolongación de la vida laboral y en un esquema razonable de posibilidades de jubilación anticipada, en el que prime que la cuantía de la pensión a percibir dependa más del número de años cotizados a lo largo de la vida de las personas, de su esperanza de vida en el momento de la jubilación y de su capacidad de elegir en qué momento abandonan el mercado de trabajo, que de otros factores. Desde este punto de vista cualquier modificación de la edad legal de jubilación deberá ser progresiva, sin que ello afecte a quienes vayan a jubilarse en el futuro inmediato, y no debería de realizarse de manera homogénea y forzosa para el conjunto de las personas”.*

En la interpretación jurisprudencial, la regulación de esta compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo pretende “favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores”<sup>36</sup>; posibilidad de compatibilización que es habitual en las legislaciones de países del entorno y que permite que trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación y cuentan con largas carreras de cotización puedan compatibilizar el empleo con el cobro del 50% de la pensión e, igualmente, que los autónomos puedan percibir el 100% de la pensión si acredita la contratación de un trabajador por cuenta ajena. Desde esta perspectiva, la jurisprudencia ha sostenido que la finalidad de la reforma operada por la Ley 6/2017, de 24 de octubre (a la que más adelante aludiremos) en la jubilación activa admitiendo la compatibilidad del 100% de la pensión con el trabajo autónomo si, al menos, se tenía contratado un trabajador, había sido “la de favorecer la conservación del nivel de empleo: que no se destruya empleo por el mero hecho de jubilarse el empleador”. Y ello porque, dado que la jubilación del empresario persona física es causa de extinción de los contratos de sus trabajadores con derecho de estos a una indemnización de un mes de salario (artículo 49.1 g ET), para evitar tal jubilación y consiguiente extinción de contratos de trabajo “el artículo 214.2 LGSS prevé excepcionalmente que se puedan jubilar y percibir al mismo tiempo la pensión de jubilación íntegra”.

Para algún sector de la doctrina el régimen jurídico de la jubilación activa, con la previsión de un concepto totalmente novedoso como el de la cotización especial de solidaridad, revela el objetivo concreto que persigue el legislador, que no sería sólo el de reducir los gastos en materia de pensiones, sino también fomentar la contribución al sistema de Seguridad Social para asegurar su sostenibilidad económica y su viabilidad futura (Selma Penalva). Igualmente, se afirma que también se pretende equilibrar las regulaciones dispares que existían en el tema de compatibilidad entre trabajo y pensión entre el Régimen General y el RETA, pues con la regulación vigente en ese momento los trabajadores por cuenta ajena podían acceder a la jubilación parcial, pero los autónomos, no, pues no tenían trabajo a tiempo parcial<sup>37</sup>.

Desde el punto de vista normativo, con la regulación de la jubilación y el envejecimiento activo se venía a dar cumplimiento a la encomienda que la Disposición adicional trigésima séptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>38</sup> realizó al Gobierno de presentar un proyecto de ley que regulara la compatibilidad entre pensión y trabajo, el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral<sup>39</sup>.

---

36. STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 26 de abril de 2023, núm. 313/2023, ECLI:ES:TS:2023:1794; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 27 de junio de 2023, núm. 452/2023, ECLI:ES:TS:2023:2975.

37. La Disposición final décima de la Ley 27/2011 modificó el artículo 24 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, añadiéndole un nuevo párrafo del siguiente tenor: “Los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial estarán incluidos, en los supuestos y conforme a las condiciones reglamentariamente establecidas, en el Régimen de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.” Sin embargo, la aplicación de esta previsión fue sucesivamente suspendida hasta su supresión por el artículo 3 del Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, pues con la creación del nuevo sistema de cotización para los autónomos, la figura del autónomo a tiempo parcial perdía su finalidad, puesto que, con independencia de que el trabajo autónomo no se mide por el tiempo empleado en la actividad, se permitían cotizaciones calculadas con bases de cotización con importes por debajo del Salario Mínimo Interprofesional cuando sus rendimientos no alcanzasen ese umbral. Por su parte, la Disposición final octava de la Ley 27/2011, en relación con las normas aplicables a los Regímenes Especiales, modifica el apartado 1 de la adicional octava del TRLGSS1994 que indicaba los preceptos que se aplicaban a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, entre los que no se incluía el artículo 166 relativo a la jubilación parcial.

38. BOE de 16 de marzo 2013.

39. La DA 37ª de la Ley 27/2011 establecía: “Compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo. El Gobierno presentará un proyecto de ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades. Mientras no se produzca esta regulación, se mantendrá el criterio que se venía aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo”.

## 5.2. Evolución histórica de la normativa en la materia estudiada

### 5.2.1. La aparición de la figura: Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo<sup>40</sup>.

La figura de la compatibilidad entre jubilación y trabajo a través del llamado envejecimiento activo fue introducida en nuestro ordenamiento jurídico por el Real Decreto-Ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, cuyo capítulo I, bajo el rótulo “Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo”, regula directamente el nuevo supuesto de compatibilidad. La nueva fórmula de compatibilidad se incorpora, justamente, como un mecanismo a añadir a los ya existentes<sup>41</sup>, a los que se yuxtapone para conformar un conjunto de excepciones a la regla general de la incompatibilidad entre trabajo y pensión existente desde el nacimiento del sistema de Seguridad Social español.

En ese momento, estaban en vigor las modificaciones en la jubilación parcial y el nuevo supuesto de compatibilidad entre jubilación y trabajo introducidos por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que añadió la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo “por cuenta propia” si los ingresos no superaban el SMI en cómputo anual —nuevo artículo 165.4 del Texto Refundido de la LGSS1994—; así como la jubilación flexible introducida en el año 2001<sup>42</sup>.

Las principales características de la nueva fórmula de compatibilidad eran las siguientes:

- Su aplicación general a todos los regímenes del sistema de Seguridad Social con la excepción del Régimen de Clases Pasivas, que quedaba remitido a su normativa específica<sup>43</sup>. A tales efectos, la disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 5/2013 modificaba el artículo 33 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado<sup>44</sup>, para incorporar la nueva fórmula de compatibilidad<sup>45</sup>.

40. BOE de 16 de marzo 2013.

41. El artículo 1.2 del Real Decreto-Ley 5/2013 señala expresamente que “La modalidad de jubilación regulada en este capítulo se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente”. Para algún sector de la doctrina esta previsión permitía mantener la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el desarrollo de una actividad profesional por los profesionales colegiados en alta en una Mutualidad alternativa o exentos de causar alta en el RETA.

42. Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2001); derogado posteriormente por la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE núm. 167, de 13/07/2002).

43. Conviene precisar que no son de aplicación al Sistema de Clases Pasivas las modalidades de jubilación parcial y jubilación flexible de Real Decreto 1131/2002 (artículo 1) y Real Decreto 1132/2002 (artículo 4 y DA 1ª).

44. Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado (BOE núm. 126, de 27/05/1987).

45. La redacción dada por la mencionada disposición al artículo 33 TRLCP fue la siguiente:

“1. Las pensiones de jubilación o retiro, a que se refiere este Capítulo, serán incompatibles con el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público por parte de sus titulares, entendido éste de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y aplicándose, a este efecto, las excepciones contempladas en la disposición adicional novena de dicha Ley y, en el caso de que no se perciban retribuciones periódicas por el desempeño de cargos electivos como miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales, las previstas en el artículo 5 de la misma.

2. Asimismo, con carácter general, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro será incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social.

Se continuaba así el proceso de equiparación entre clases pasivas y régimen general. Debe destacarse que la modificación del régimen de Clases Pasivas no afectaría a las pensiones de jubilación o retiro cuyo hecho causante fuera anterior a 1 de enero de 2009, pues la normativa aplicable a tales pensiones permitía la compatibilidad con un puesto de trabajo en el sector privado sin ningún tipo de limitación, por lo que la nueva regulación suponía un empeoramiento de los derechos existentes en ese momento<sup>46</sup>.

- El desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público era incompatible con la percepción de la pensión de jubilación. Por lo que la actividad compatible debía realizarse en el sector privado. El Real Decreto-Ley 5/2013 no alteró las previsiones del artículo 165.2 y 3 del Texto Refundido de la LGSS de 1994.
- La compatibilidad era posible con la realización tanto de un trabajo por cuenta ajena como autónomo, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre que se cumplieran los siguientes requisitos: a) la edad de acceso a la pensión de jubilación o retiro debía ser, al menos, la establecida como edad de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos<sup>47</sup>; b) Acreditar el período de cotización necesario para que el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos

---

*Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro, en el supuesto contemplado en la letra a) del artículo 28.2 del presente texto refundido, será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, en los siguientes términos: a) La edad de acceso a la pensión de jubilación o retiro debe ser, al menos, la establecida como edad de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos.*

*b) El porcentaje aplicable al haber regulador a efectos de determinar la cuantía de la pensión debe ser del cien por cien.*

*En caso de desempeñar una actividad compatible, la cuantía de la pensión será equivalente al cincuenta por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o el que el pensionista esté percibiendo en la fecha de inicio de la actividad, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, que no se podrá percibir durante el tiempo en que se compatibilice pensión y actividad.*

*La pensión se revalorizará en su integridad, en los términos establecidos para las pensiones del Régimen de Clases Pasivas. No obstante, en tanto se desempeñe el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un cincuenta por ciento.*

*3. El percibo de las pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad será incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social.*

*No obstante, en los términos que reglamentariamente se determine, en los supuestos de pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio, se podrá compatibilizar el percibo de la pensión con el desempeño de dicha actividad siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado. En este caso, y mientras dure dicha situación, el importe de la pensión reconocida, se reducirá al 75 por ciento de la correspondiente cuantía, si se acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o al 55 por ciento, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios al momento de su jubilación o retiro.*

*4. La percepción de las pensiones afectadas por las incompatibilidades señaladas en los apartados anteriores quedará en suspenso por meses completos, desde el día primero del mes siguiente al inicio de la actividad que determina la incompatibilidad hasta el último día del mes en que se finalice, sin que ello afecte a los incrementos que deban experimentar tales pensiones, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de este texto.*

*Como excepción a los efectos de la suspensión señalados en el párrafo anterior, si la actividad incompatible se inicia el día primero de un mes la suspensión del abono procederá desde el día primero del mes en que se realice la actividad incompatible. En el supuesto regulado en el precedente apartado 2, tanto la reducción como el restablecimiento del importe íntegro de la pensión se llevará a cabo por meses completos, con los efectos señalados en los párrafos anteriores.*

*5. La situación económica de los perceptores de pensiones de jubilación o retiro se revisará de oficio, con la periodicidad que reglamentariamente se determine, a efectos de la aplicación de las normas anteriores, sin perjuicio de las revisiones que procedan a instancia del interesado». De acuerdo con la disposición adicional tercera del Real Decreto-Ley 5/2013, el nuevo régimen de compatibilidad sería de aplicación a las pensiones que se causaran o hubieran causado a partir de 1 de enero de 2009, sin perjuicio de que los efectos económicos no podrán ser, en ningún caso, anteriores a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley. Las pensiones de jubilación o retiro causadas con anterioridad a 1 de enero de 2009 mantendrán el régimen de incompatibilidades que les viniera siendo de aplicación”.*

46. Disposición adicional tercera del Real Decreto-Ley 5/2013.

47. El arriba transcrito artículo 33 TRLCP alude al supuesto de su artículo 28.2 a), relativo a la jubilación o retiro de carácter forzoso, que se declarará automáticamente al cumplir dicho personal la edad legalmente señalada para cada caso como determinante de la jubilación o retiro.

de determinar la cuantía de la pensión causada fuera del 100 por 100. Es decir, personas con largas carreras profesionales.

- La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo era equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procediese, el límite máximo de pensión pública, o del que se estuviera percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.
- La pensión era objeto de revalorización de acuerdo con la regla general, si bien mientras se mantuviera el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reduciría en un 50 por 100.
- Durante el tiempo de compatibilidad entre pensión y trabajo, el pensionista no tendría derecho a percibir el complemento a mínimos, con independencia de los ingresos derivados del trabajo compatible.
- En relación con la cotización, durante la realización del trabajo compatible se cotizaría únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente, si bien se contemplaba una cotización especial de solidaridad del 8 por 100, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 6 por 100 y del trabajador el 2 por 100. La nueva figura, por tanto, conllevaba también beneficios para las empresas que veían reducida la cotización a la Seguridad Social.

Esta regulación se completaba con una previsión de mantenimiento del empleo durante la percepción de la jubilación compatible con el trabajo que se contenía en la Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 5/2013. Las empresas que empleasen a jubilados con compatibilidad, “jubilados compatibilizados” los denomina algún sector de la doctrina (Sempere Navarro) no podían haber extinguido contratos de forma improcedente en los seis meses anteriores a la compatibilidad. Una vez iniciada la compatibilidad, la empresa debería mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio. A tales efectos, se tomaría como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el período de los 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resultara de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio<sup>48</sup>. La finalidad de tal previsión era la de evitar que el mecanismo de compatibilidad entre trabajo y pensión que representa el envejecimiento activo pudiera ser utilizado indebidamente por las empresas como instrumento de reducción de costes laborales, pues podría darse un uso fraudulento de la figura mediante la sustitución de puestos de trabajo actuales por nuevas contrataciones que implicaban menor cotización a la Seguridad Social (Selma Penalva). En el régimen de clases pasivas la jubilación activa no se vincula a estos requisitos de mantenimiento del empleo de la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 5/2013.

El Real Decreto-Ley 5/2013 fue objeto de un recurso de inconstitucionalidad que resolvió la STC 61/2018, de 7 junio. No obstante, si bien el recurso fue estimado parcialmente, ello no afectó a los artículos 1 a 4 ni a las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, que eran los preceptos en los que se contenía el régimen jurídico de la jubilación en modalidad de envejecimiento activo.

La regulación recogida en este Real Decreto-Ley 5/2013 dio lugar a algunas dudas aplicativas para las que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (consulta 2 de octubre de 2014) ofreció, entre otras, las siguientes respuestas:

---

48. No se consideraban incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinguiera por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro fuera declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

- Conforme a una interpretación sistemática y finalista del Real Decreto-Ley 5/2013, puesto en relación con los artículos 160 de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS1994 vigente en ese momento), de la Orden de 18 de enero de 1967 y 90 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, hay que entender que la compatibilidad entre el disfrute de la pensión de jubilación y el trabajo puede producirse sin solución de continuidad, es decir, sin que se produzca un cese del trabajador en la empresa para la que se presta servicios o en la actividad desarrollada como autónomo, en la medida en que la producción de esa compatibilidad sin solución de continuidad se corresponde con el espíritu y la finalidad del Real Decreto-Ley 5/2013, y no se opone a lo dispuesto en los artículos correspondientes de las normas citadas que señalan que la prestación económica por jubilación se entiende causada cuando se cesa en el trabajo, por cuanto la literalidad de tales preceptos no puede ser de aplicación al supuesto ahora examinado. Por tanto, la solicitud de la compatibilidad de la pensión con el trabajo por cuenta ajena o autónomo cabe considerarla como elemento determinante de la fecha del hecho causante de la pensión, en el Régimen General de la Seguridad Social, y como elemento de referencia en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a efectos de lo establecido en el artículo 90 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, evitando así los trámites administrativos de comunicación de la baja y el alta, y sin que esta circunstancia reste eficacia a las actuaciones que han de llevar a cabo, en el ámbito de sus competencias, tanto las Entidades gestoras como la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Sobre la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación en supuesto de compatibilidad con el trabajo sin solución de continuidad, la DGOSS responde que, tratándose de un trabajador por cuenta ajena en activo que solicita la pensión de jubilación sin cesar en el trabajo, sólo cabe reconocer la pensión si el trabajador hubiese cesado en su trabajo el día de “presentación” de la solicitud, tanto en lo relativo a su cuantía como en lo tocante a los efectos económicos. Por lo que se refiere a los trabajadores en activo que solicitan la compatibilidad de la pensión de jubilación sin cesar en la actividad, la pensión se entenderá causada el último día del mes que corresponda, tomando como elemento de referencia a tal efecto el día que el trabajador haya presentado la solicitud de la pensión compatible con el trabajo.
- El doble requisito exigido por el Real Decreto-Ley 5/2013 (cumplimiento de la edad legal de jubilación y in determinado período de cotización) ha de acreditarse cumplido en el momento del reconocimiento inicial de la pensión, por lo que los trabajadores que hayan accedido a la jubilación anticipada, ya sea voluntaria o involuntaria, y hayan realizado con carácter posterior al reconocimiento de la pensión una actividad laboral no tienen derecho a la jubilación compatible con el trabajo regulada en el citado Real Decreto-Ley 5/2013.
- No es posible compatibilizar la pensión y el trabajo en el supuesto de trabajadores que, habiendo accedido a la jubilación parcial con la necesidad de celebrar un contrato de relevo, cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación accedan a la jubilación plena, por cuanto en el momento del reconocimiento de la pensión de jubilación parcial no reunían los requisitos exigidos en el artículo 2 del Real Decreto 5/2013.

La regulación del capítulo I y las previsiones de la disposición adicional primera relativas al mantenimiento del empleo pasarían posteriormente, sin alteración sustantiva y con alguna corrección de redacción y sistemática, al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), a su artículo 214. Los apartados 1 a 4 y 7 del artículo 214 recogerían lo previsto en los artículos 1 a 3 del Real Decreto-Ley 5/2013, el artículo 4 del Real Decreto-Ley 5/2013 pasaría a ser el artículo 153 TRLGSS), mientras que el apartado 6 del artículo 214 incorporaría lo previsto en la disposición adicional primera del citado Decreto-Ley<sup>49</sup>. En relación con los autónomos, los artículos 309 y 318 d) TRLGSS recogerán la regulación del régimen de la jubilación activa.

---

49. La disposición derogatoria única.26 del TRLGSS deroga expresamente el capítulo I y la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

## **5.2.2. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo<sup>50</sup>**

El artículo 214 del TRLGSS sería objeto de modificación en el año 2017 a través de la ley que recogía nuevas medidas de apoyo a la actividad emprendedora<sup>51</sup>. El cambio fundamental que se introduce es el de la posibilidad de compatibilizar la cuantía del 100% de la pensión de jubilación si el trabajo que se desarrollaba era “por cuenta propia” y se acreditaba tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena. El resto de las modificaciones del artículo 214 TRLGSS eran meramente técnicas, en el sentido de que suponían adaptar el régimen de la compatibilidad a la nueva previsión que se añadía.

La Ley 6/2017 también adicionaba una nueva disposición final sexta bis al TRLGSS<sup>52</sup> en virtud de la cual emplazaba a un momento posterior la ampliación del régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo al resto de la actividad por “cuenta propia” y al trabajo por cuenta ajena.

El preámbulo de la ley señala que con ella se avanza en una serie de reformas que van dirigidas a apoyar el desarrollo de la actividad emprendedora en términos más adecuados para dicho colectivo, desde la premisa inicial de que “el trabajo autónomo tiene en España un destacado protagonismo al servicio de la generación de riqueza y de la actividad productiva y posee un importante peso específico en el mercado de trabajo, y si bien durante los años de crisis experimentó un significativo descenso, ha demostrado una importante capacidad de recuperación y un enorme potencial en cuanto a generación de empleo”, por ello, se añade “a lo largo de los últimos años se ha articulado una serie de medidas a su favor que han permitido estimular el aumento de los flujos de entrada en el mercado de trabajo de los autónomos y que también han incidido en mejorar las posibilidades de supervivencia de la actividad emprendedora y su fortalecimiento”.

Conviene destacar la trascendencia interpretativa que el Tribunal Supremo ha dado a la finalidad de las modificaciones llevadas a cabo por la Ley 6/2017 a la hora de resolver algunas de las dudas planteadas por la redacción del artículo 214 y su proyección sobre los trabajadores autónomos. Como tendremos ocasión de comentar, para el Alto Tribunal la “finalidad de la reforma operada por la Ley 6/2017 (que no se destruya empleo por la jubilación del empresario)” será un canon hermenéutico importante.

## **5.2.3. Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021<sup>53</sup>**

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 va a modificar tanto la TRLGSS<sup>54</sup> como la Ley de clases pasivas para dar una nueva regulación al régimen de cotización en supuestos de compatibilidad de pensión de jubilación y trabajo bajo la figura del envejecimiento activo.

En el RG, el artículo 153 TRLGSS dispondrá que los empresarios y los trabajadores cotizarán únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarían sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuiría entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

---

50. BOE núm. 257, de 25/10/2017.

51. La Disposición Final quinta. uno de la Ley 6/2017 modifica los apartados 2 y 5 del artículo 214 del TRLGSS 2015.

52. Disposición Final quinta. dos de la Ley 6/2017.

53. BOE núm. 341, de 31/12/2020.

54. Disposiciones finales sexta y trigésima octava de la Ley 11/2020.

En similar sentido, el artículo 309 TRLGSS, establecerá que, durante la realización de un trabajo como autónomo compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214, los trabajadores cotizarán al RETA únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarían sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones. También estarían sujetos a una cotización de solidaridad del 9 por ciento sobre la base mínima de cotización del RETA, los pensionistas de jubilación que compatibilizaran la pensión con una actividad profesional estando incluidos en una mutualidad alternativa al citado régimen especial al amparo de lo establecido en la disposición adicional decimoctava, la cual no será computable a efectos de prestaciones.

Es importante destacar que la Ley 21/2021, al modificar, igualmente, el artículo 210 TRLGSS, señala expresamente que el complemento económico por jubilación demorada, en cualquiera de sus modalidades, era incompatible con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214.

En relación con los funcionarios, se modificaría el artículo 33.2 de la Ley de Clases Pasivas para equiparar la jubilación activa en el régimen de clases pasivas a la de los demás regímenes, añadiendo un nuevo párrafo que permitía la compatibilidad del 100 por 100 de la pensión con un trabajo como autónomo cuando la persona beneficiaria acreditase haber contratado a un trabajador por cuenta ajena, en los mismos términos que, como hemos indicado, había previsto la Ley 6/2017.

Igualmente estableció esa compatibilidad al 100 por 100 en el caso de desempeño de una actividad artística por la que se obtuviesen ingresos derivados de derechos de la propiedad intelectual, en los términos del Real Decreto-Ley 26/2018, de 28 diciembre y del Real Decreto 302/2019, de 26 abril. Es decir, el régimen de Clases Pasivas siguió la estela del art. 214 TRLGSS, aunque con cierto retraso.

#### **5.2.4. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones<sup>55</sup>**

En el marco de las recomendaciones derivadas del Informe de evaluación y reforma del Pactado de Toledo, aprobado el 19 de noviembre de 2020 por el pleno del Congreso de los Diputados, por tercera vez desde su aprobación inicial en 1995, y en el contexto del Plan de recuperación, transformación y resiliencia que había de guiar la ejecución de fondos europeos hasta 2023, a través del instrumento *Next Generation* EU (componente 30), la Ley 21/2021 aborda un conjunto de reformas del sistema de pensiones que pretenden dar cumplimiento a las principales de recomendaciones del Pacto de Toledo.

Atendiendo a la valoración positiva que se realiza en la Recomendación 12 del Pacto de Toledo<sup>56</sup>, de la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad

---

55. BOE núm. 312, de 29/12/2021.

56. La Recomendación nº 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2020 señala:  
*“Edad de jubilación. La Comisión considera que la edad de salida efectiva del mercado de trabajo debe aproximarse tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida, respetando los casos de jubilaciones anticipadas por actividad penosa y de personas con carreras de cotización precarias. Para ello es necesario reforzar dos líneas básicas de actuación.  
En primer lugar, debe fomentarse la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes. Así, se valoran positivamente los avances derivados de la modificación del régimen jurídico de la jubilación para conceder una mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador en la determinación de la cuantía de su pensión. Igualmente, es necesario profundizar 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. Merece así una valoración positiva la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional, si bien son necesarias nuevas medidas que favorezcan esta compatibilidad, sin que ello produzca menoscabo de las cuentas del sistema. En el mismo sentido, debe reforzarse la coordinación entre la legislación laboral y la*

profesional, y en consonancia con los cambios que se llevan a cabo en materia de jubilación demorada, el artículo 1. nueve de la Ley 21/2021 modifica los requisitos de la modalidad de jubilación y envejecimiento activo, al exigir que el acceso a la pensión de jubilación haya tenido lugar al menos un año después de haber cumplido de la edad ordinaria de jubilación. Asimismo, se elimina la obligación de mantenimiento de empleo de las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión, facilitando de esta forma la compatibilidad. Finalmente, se mejora técnicamente la referencia al trabajo compatible indicando que puede, bien a tiempo completo o a tiempo parcial, o como autónomo. Para un sector de la doctrina el retraso en un año en el acceso a la jubilación activa se considera acorde con otras reglas del sistema en materia de jubilación anticipada o forzosa que se orientan, igualmente, a postergar la jubilación y prolongar la vida activa, mientras que la supresión de las exigencias del mantenimiento del empleo se entiende que habría necesitado una reflexión más abierta más allá del propósito de eliminar obstáculos a esta modalidad de jubilación compatible con el trabajo que tuviera presente (Cabeza Pereiro).

La norma, sin embargo, no modifica el precepto equivalente del texto refundido de Clases Pasivas, lo que, para algunos suponía unas diferencias entre regímenes de Seguridad Social que produce agravios comparativos que deberían evitarse (Cabeza Pereiro).

### **5.2.5. El Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad<sup>57</sup>**

El artículo 1.7 del Real Decreto-Ley 13/2022, modifica, con efectos de 1 de enero de 2023, el artículo 309 TRLGSS, que, además, cambia de numeración y se convierte en el artículo 310 y se refiere a la cotización de los trabajadores autónomos en supuestos de compatibilidad de jubilación y su actividad profesional. La modificación de este artículo se produce para ajustar la base de cotización a la regla 1.ª del artículo 308, que había sido objeto de modificación, en línea con el nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos por ingresos reales.

*de Seguridad Social respecto al objetivo de ocupación de los mayores; en particular, cabe llamar la atención sobre las pensiones de incapacidad permanente y su conexión con el empleo, sobre la regulación del contrato de relevo y la jubilación parcial, sobre la cotización del empleo a tiempo parcial o sobre las entradas y salidas del empleo de los pensionistas, entre otros extremos. También debe combatirse la discriminación por edad en nuestro mercado de trabajo, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral y la protección ante los despidos colectivos, como orientación de futuro en las políticas de igualdad, de acuerdo con las iniciativas de la Unión Europea. Para ello resulta clave que una de las prioridades de las políticas activas de empleo sea la recolocación de las personas de más edad y su mantenimiento en activo. Como segunda gran línea de actuación en esta materia, la Comisión insta a los poderes públicos a atender las situaciones de vulnerabilidad que esta tendencia a la prolongación de la vida laboral puede generar en determinados colectivos. Asimismo, la jubilación anticipada sigue utilizándose a menudo como una fórmula de regulación del empleo. A juicio de la Comisión, esta práctica debe modificarse reservándose esta modalidad de jubilación a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y que opten por acogerse a ella. En este punto, la Comisión considera esencial, previa identificación del colectivo, analizar los costes financieros y la equidad actuarial de los coeficientes reductores que se aplican en los casos de jubilación anticipada, poniendo especial atención en la forma de acceso a la misma —voluntaria o forzada por las circunstancias—, los supuestos de carreras de cotización prolongadas y el sector de actividad en que se produzca la jubilación. A la vista de dicho análisis —una vez determinada la situación de aquellas jubilaciones anticipadas en las que la aplicación de coeficientes reductores pueda producir un efecto inequitativo— el Gobierno propondrá una respuesta, en el plazo máximo de 3 meses, a la Comisión del Pacto de Toledo. Por otro lado, cabe recordar que, siguiendo la recomendación de esta Comisión en 2011, el ordenamiento vigente contempla la posibilidad de adelantar la edad de jubilación a algunos colectivos de trabajadores y trabajadoras que realizan actividades caracterizadas por la especial penosidad, peligrosidad o insalubridad, y que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, con la contrapartida de asumir una cotización adicional a lo largo de su carrera profesional. La experiencia acumulada desde su aprobación, pone de manifiesto la necesidad de mejorar el marco normativo para favorecer la identificación de estos colectivos, de forma que se cumpla con la función de proteger a quienes sufran por tales circunstancias consecuencias negativas en su salud y/o vean reducida su esperanza de vida”.*

57. BOE núm. 179, de 27/07/2022.

Asimismo, se incorpora al, ahora, artículo 310 TRLGSS, la nueva redacción dada por la Ley 11/2020 al artículo 309 TRLGSS en lo relativo a la cotización en supuestos de jubilación activa. El nuevo artículo 309 pasa a regular la cotización en los supuestos de reconocimiento de una prestación económica de la Seguridad Social con anterioridad a la regularización anual.

### **5.3. Régimen jurídico vigente con anterioridad al Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre**

---

#### **5.3.1. Aspectos principales del régimen jurídico legal**

En la actualidad la regulación de la jubilación en su modalidad de jubilación activa, con las modificaciones reseñadas, se encuentra recogida en los artículos 214, 153, 310 y 318 d) TRLGSS por lo que concierne al Régimen General y al RETA; y en el artículo 33 Ley Clases Pasivas respecto a los funcionarios de clases pasivas.

El artículo 214 viene a regular lo que se pueden considerar dos variantes de la jubilación activa: una, que se ha denominado jubilación activa parcial u ordinaria, en la que la pensión de jubilación es compatible con el desarrollo de cualquier actividad productiva (autónomo o por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial) siempre que, con independencia del alcance de esa actividad y de los ingresos que por ella se obtengan, la cuantía de la pensión que se compatibiliza sea del 50%; y, otra, la jubilación activa plena, en tanto que permite compatibilizar el 100% de la cuantía de la pensión de jubilación pero exige que el trabajo compatible sea como autónomo y se tenga contratado, al menos, un trabajador por cuenta ajena.

#### **Requisitos**

Tanto en un supuesto como en otro, se precisa que el acceso a la pensión de jubilación se haya producido de manera demorada, en concreto, al menos un año después de haber cumplido la edad legal de jubilación. Es decir, transcurrido el período transitorio (DT 7ª TRLGSS), a partir del 1 de enero de 2027 se requerirá haber cumplido sesenta y siete años, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización.

Asimismo, es preciso que, para determinar la cuantía de la pensión de jubilación, el porcentaje aplicable a la base reguladora ha de alcanzar el 100 por ciento, lo que exige largas carreras de cotización. A partir de 2027 para alcanzar el 100% de porcentaje aplicable a la base reguladora se exigirá 37 años cotizados.

El trabajo por cuenta ajena puede ser en la misma empresa en la que se estaba trabajando o en otra distinta. En cualquier caso, el contrato de trabajo previo se extinguirá por pasar el trabajador a jubilación voluntaria (artículo 49.1 f) ET), sin derecho a indemnización.

Este régimen de compatibilidad que supone el envejecimiento activo no resulta aplicable en los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, que será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.

#### **Cuantía de la pensión**

La cuantía de la pensión compatible depende del tipo de trabajo que se desarrolle; el legislador permite el desempeño de cualquier actividad productiva si la cuantía de la pensión se reduce al 50%; por

el contrario, es posible compatibilizar el 100% de la pensión si el beneficiario trabaja como autónomo y acredita tener contratado al menos un trabajador por cuenta ajena. Se ha resaltado que por primera vez en nuestro ordenamiento el trabajo asalariado a tiempo completo del jubilado no determina la suspensión de su pensión sino una reducción de su cuantía (Rodríguez—Piñero, Valdés Dal—Ré y Casas Baamonde).

### Régimen de la situación de compatibilidad

Durante el tiempo en el que se compatibilice la pensión con el trabajo, el pensionista (que lo será a todos los efectos), no tendrá derecho a los complementos a mínimos. La pensión se revalorizará mientras se mantenga la situación de compatibilidad, si bien, en el caso de la jubilación activa parcial, el importe de la pensión más las revalorizaciones se reducirá en un 50%.

Finalizado el trabajo por cuenta ajena o el trabajo autónomo (salvo el supuesto de jubilación activa plena) se restablecerá el percibo íntegro de la pensión. La dicción legal que señala el “restablecimiento” del percibo íntegro de la pensión parece deducirse que las nuevas cotizaciones no permiten mejorar la cuantía de la pensión de jubilación inicial (López Aniorte).

En la actualidad la jubilación activa es incompatible con la percepción del complemento por prolongación de la vida activa laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación (art. 210.2 c) TRLGSS).

### Cotización

Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o como autónomo compatible con la pensión de jubilación, se cotizará de forma reducida, excluyendo la cotización por contingencias comunes (excepto IT), FOGASA y desempleo, de tal manera que la cotización solo incluye:

- La cotización por incapacidad temporal (contingencias comunes) y la cotización por contingencias profesionales (incapacidad temporal, permanente, muerte y supervivencia). Esta cotización corresponderá a empresarios y trabajadores o solo a estos últimos en caso de autónomos, según el régimen correspondiente.
- Una cotización especial de solidaridad (no computable para las prestaciones), del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, que, en el régimen general se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento (artículos 153 y 310 TRLGSS).

Por tanto, el jubilado activo, respecto al trabajo que esté realizando sólo puede ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal (derivado de contingencias comunes o profesionales) y de las prestaciones por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas en ambos supuestos de contingencias profesionales. Respecto al subsidio de incapacidad temporal por enfermedad común el período mínimo de cotización exigido deberá acreditarse con cotizaciones realizadas desde que se inicia la situación de jubilación activa.

Por lo que respecta a los trabajadores autónomos, la situación es la misma que la expuesta para el régimen general, pues el artículo 318 d) TRLGSS declara aplicable a este régimen especial lo previsto en el recién comentado artículo 214 TRLGSS. Los profesionales colegiados incorporados a una Mutualidad de previsión social alternativa al RETA (DA 15ª Ley 30/1995, posteriormente DA 18ª TRLGSS) no se les aplicaba el Real Decreto-Ley 5/2013 ni por tanto el artículo 214, lo que significa que sigue manteniendo su situación privilegiada de compatibilidad entre el importe íntegro de la pensión de jubilación y la totalidad de los ingresos procedentes de las actividades profesionales.

Para los funcionarios de clases pasivas, la situación se regula, tal como hemos comentado, en el artículo 33 de la Ley de Clases Pasivas (según la modificación operada por la disposición adicional 2ª Real Decreto-Ley 5/2013).

### 5.3.2. Criterios de Gestión

Desde que la figura se incorporó a nuestro ordenamiento, su aplicación práctica ha dado lugar a un variado conjunto de criterios de gestión de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS, algunos con rectificación sucesiva de criterio y con posterior resolución judicial del problema, estableciendo las reglas a seguir en relación con determinadas cuestiones aplicativas. Por orden cronológico, cabe citar algunos de los más significativos:

**1.** Criterio de gestión 5/2018, de 22 de febrero de 2018, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS relativo a la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación cuando el acceso a la misma se produce sin cese en la actividad “por cuenta propia”.

La respuesta es que “en estos casos procede continuar actuando conforme a lo previsto en el informe de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 3 de febrero de 2014; es decir, en el supuesto de trabajadores autónomos y soliciten compatibilizar la pensión de jubilación con dicha actividad sin cesar previamente en la misma, la pensión se entenderá causada el último día del mes de la fecha designada en la solicitud. El día en que se entienda causada la pensión en ningún caso puede ser anterior al día de presentación de la solicitud”.

**2.** Criterio de gestión 2/2020, de 14 de febrero de 2020, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS, relativo a la fecha en que deben fijarse los efectos económicos de la jubilación activa en el supuesto de pensionista que inicia una actividad en el RETA desde la condición de pensionista de algún régimen del sistema de la Seguridad Social.

*“Conforme a las modificaciones normativas señaladas, la obligación de cotizar en el RETA, no ha de referirse necesariamente en todos los casos al primer/último día del mes según se trate de alta o baja en el régimen, pudiendo producirse en un día intermedio. Documento 2 Siguiendo el criterio de la DGOSS en el citado informe de 3 de febrero de 2014, en el supuesto de los trabajadores incluidos en RETA, los efectos tanto del reconocimiento como de la finalización de la compatibilidad trabajo-pensión (jubilación activa), deberán incardinarse a la obligación de cotizar. Por lo tanto, los efectos del reconocimiento se producirán desde el día (mismo día) en que la TGSS haya reconocido el alta en dicho régimen, siempre que la solicitud no se realice con posterioridad al día de inicio de la actividad, no pudiendo fijarse como fecha de efectos una fecha anterior al día de la solicitud. Los efectos de la finalización de la compatibilidad trabajo/pensión se producirán a partir del día (día siguiente) en que la TGSS reconozca la baja en el RETA”.*

**3.** Criterio de gestión 12/2020, de 19 de mayo de 2020, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS, sobre si procede reconocer o mantener la jubilación activa plena a un autónomo que continúa desarrollando personalmente la actividad de su empresa, pese a que todos los trabajadores por cuenta ajena que tiene contratados tengan suspendido su contrato de trabajo por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

*“En razón de lo expuesto, cabe concluir lo siguiente: 1. Los trabajadores autónomos que mantengan la actividad de su empresa y sigan trabajando personalmente en ella podrán beneficiarse del 100% de la pensión de jubilación, aun cuando todos los trabajadores por cuenta ajena que tienen contratados hayan visto reducida o suspendida su relación laboral por causa de un ERTE (o por cualquier otra causa recogida en el artículo 45 del TRLET), siempre y cuando la obligación de cotizar del autónomo se mantenga. 3 2. Este mismo criterio se aplicará en el caso de que el autónomo empresario esté exonerado de la cotización en virtud del artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19”.*

Debe recordarse que hasta la ley 21/2021, de 18 de diciembre no se elimina la obligación de mantenimiento de empleo de las empresas en las que se compatibilizara la prestación de servicios con el disfrute de la pensión.

**4.** Criterio de gestión 2/2022, de 10 de enero de 2022, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS sobre incompatibilidad de los beneficios por demora de la pensión de jubilación regulados en el apartado 2 del artículo 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214 del mismo texto legal en la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (LGPAP):

*“1. Respecto de la modificación introducida en el apartado 1.a) del artículo 214 del TRLGSS, atendiendo al literal de la norma, el acceso a la pensión de jubilación, es decir, el hecho causante de la misma, ha de haberse producido transcurrido al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación para poder acceder a la compatibilidad trabajo-pensión (jubilación activa) regulada en este artículo, y ello independientemente de que en ese año se haya permanecido en situación de activo o no, es decir, el requisito hace referencia al mero transcurso del tiempo, un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria. Por ejemplo, si la edad ordinaria son 65 años, para poder acceder a la jubilación activa, reuniéndose el resto de los requisitos, el acceso a la pensión de jubilación ha de haberse producido a los 66, sin ningún otro condicionante. 2. En relación con la incompatibilidad establecida en el penúltimo párrafo del apartado 2 del artículo 210 del TRLGSS, de los beneficios por demora en el acceso a la pensión de jubilación regulados en dicho apartado 2 con el acceso a la jubilación activa regulada en el artículo 214, se actuará según los diferentes supuestos que pueden plantearse: a) Si se hubiese optado por el complemento conforme al apartado 2.a) del artículo 210 -porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación-, se reconocerá la pensión más el porcentaje correspondiente al complemento por demora, si bien dicho complemento se suspenderá en tanto se compatibilice la pensión con el trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 214 del TRLGSS. Toda vez que desde el 1 de enero de 2022, fecha de entrada en vigor de la LGPAP, el complemento por demora es incompatible con el acceso al envejecimiento activo, es decir con el percibo del 50% o del 100%, en su caso, de la pensión inicialmente reconocida por compatibilizar dicha pensión con una actividad como trabajo autónomo o por cuenta ajena, al amparo del artículo 214 del TRLGSS, en el caso de que el acceso a la jubilación activa se produzca a partir del 1 de enero de 2022, el complemento por demora,... quedará en suspenso mientras dure la actividad laboral compatible con la pensión. b) Si se hubiese optado por el complemento conforme al apartado 2.b) del artículo 210, es decir por una cantidad a tanto alzado, por tratarse de un pago “con proyección a futuro”, no será posible el acceso a la jubilación activa, por haberse expresamente declarado incompatible dicho complemento con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214 del TRLGSS. c) En relación con el apartado 2.c) del artículo 210, queda pendiente de desarrollo reglamentario.*

*Lo previsto en el último párrafo del apartado 2 del artículo 210 del TRLGSS, según el cual, los beneficios contemplados en dicho apartado 2 no serán de aplicación, entre otros, en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta, ha de interpretarse teniendo en cuenta que la intención de la norma, según se desprende de la exposición de motivos, es la de fomentar la permanencia de los trabajadores en activo, por lo que los periodos de permanencia en situaciones asimiladas a la de alta que no conlleven trabajo efectivo (por ejemplo convenio especial o prestación por desempleo) no son computables a efectos de demora. Es decir, el beneficio del complemento por demora regulado en el apartado 2 del artículo 210, se aplicará por cada año completo de trabajo efectivo transcurrido desde que, reuniendo el resto de requisitos, se cumplió la edad legal u ordinaria de jubilación. En consecuencia, no se ha de interpretar el párrafo analizado en el sentido de que no se pueda reconocer al complemento por demora cuando el acceso a la pensión se produce desde una situación asimilada a la de alta”.*

Para pensionistas de jubilación con hecho causante anterior a 1 de enero de 2022, se aplica el Criterio de gestión 8/2022.

**5.** Criterio de gestión 7/2022, de 2 de febrero de 2022, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS, relativo a la Compatibilidad del complemento por demora con el acceso al envejecimiento activo en supuestos de pensiones de jubilación con hechos causantes producidos antes de 1 de enero de 2022 que viniesen percibiendo el complemento por demora previsto en el artículo 210.2 en su redacción anterior a la introducida por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Criterio que modifica el recién expuesto respecto a los pensionistas de jubilación con hecho causante anterior al 1 de enero de 2022.

Se indica que “En consecuencia, se considera necesario modificar el criterio de gestión 2/2022 y afirmar que los pensionistas de jubilación con hecho causante anterior al 1 de enero de 2022, a los que es de aplicación el complemento por demora previsto en el artículo 210.2 en su redacción anterior a la introducida por la LPAP, podrán compatibilizar su percibo con el acceso al envejecimiento activo previsto en el artículo 214 del TRLGSS. Por último, conviene precisar que las suspensiones en el percibo del complemento por demora ocasionadas por la incompatibilidad con el acceso al envejecimiento activo establecida en el último párrafo del apartado a) del criterio de gestión 2/2022 deberán ser objeto de revisión en beneficio del interesado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al objeto de reponer el abono del complemento por demora suspendido”.

**6.** Criterio de gestión 8/2022, de 8 de febrero de 2022, también recaído en materia de aplicación del requisito de haber demorado al menos un año el acceso a la pensión de jubilación desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, para compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena o propia, tras la modificación del artículo 214 del TRLGSS introducida por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, en los supuestos de pensionistas de jubilación con hechos causantes producidos antes de 1 de enero de 2022.

El INSS elevó consulta a la Dirección General de la Seguridad Social sobre el alcance del nuevo requisito introducido por la LGPAP en el artículo 214 del TRLGSS en el caso de dichos pensionistas de jubilación con hecho causante anterior a 1 de enero de 2022. Y la consulta se resuelve en los siguientes términos: “Ese Centro Directivo comparte la postura de esta Entidad gestora en cuanto que una interpretación coherente con la voluntad del legislador lleva a considerar que el requisito establecido en el apartado a) del artículo 214.1 del TRLGSS será de aplicación exclusivamente a pensiones de jubilación causadas a partir de 1 de enero de 2022, pero no a las causadas con anterioridad a dicha fecha”.

### **5.3.3. Cuestiones interpretativas resueltas judicialmente**

#### **Acceso a la jubilación activa sin necesidad de baja previa en el sistema de Seguridad Social**

Una cuestión que la doctrina judicial<sup>58</sup> ha resuelto en sentido positivo es la relativa a la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación en la modalidad de jubilación activa sin necesidad de baja previa en el sistema de Seguridad Social. En concreto, el supuesto se refiere a un trabajador que, cumpliendo los requisitos que en su momento estableció el Real Decreto-Ley 5/2013 para acceder a la jubilación activa (edad y cotización suficiente para que la cuantía fuera del 100% de la BR), se mantenía en alta en el RETA

58. STSJ Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) de 22 de octubre de 2015, núm. 01742/2015, ECLI:ES:TSJ-CL:2015:4743.

en el momento de la solicitud de la pensión. El INNS le denegó la prestación de jubilación porque *“no reúne los requisitos exigidos para acceder a la jubilación activa, compatible con el trabajo en Régimen General, toda vez que mantiene su alta también en el RETA. Todo ello, sin perjuicio de que si lo desea pueda solicitar de nuevo la pensión, una vez haya causado baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y solicite expresamente la aplicación del cómputo recíproco de cotizaciones para el cálculo de la pensión”*. El juzgado de lo social desestimó la demanda, pero el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León estima el recurso de suplicación del trabajador y revoca la sentencia de instancia, declarando el derecho del trabajador a percibir pensión de jubilación en el Régimen General compatible con el trabajo autónomo, con las características, requisitos y límites que regulaba la jubilación activa el Real Decreto-Ley 5/2013. Se argumenta que lo controvertido consistía en determinar si era posible, cuando se solicita acogerse a la jubilación activa, compatibilizarla con el alta, al tiempo de la solicitud, también en el RETA, y la respuesta, según el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León no puede ser sino positiva, pues *“el RD Ley 5/2013 no establece desde luego ningún condicionante de ese tipo, antes bien establece medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores, inclusiva obviamente de la que ya se tenía, permitiendo compatibilizar la percepción de una pensión de jubilación, eso sí con los requisitos indicados (art 2) y los límites que señala (art 3, cuantía de la pensión, y 4, cotización), con el trabajo por cuenta propia o ajena y ya sea a tiempo completo o parcial, que es en definitiva lo que pide quien recurre, sin que tenga sentido exigirle, como resolviera la gestora en 25 de julio de 2014, su baja en el régimen especial para acogerse a la jubilación activa en el general, con posibilidad se entiende de solicitar de nuevo su alta en aquel una vez reconocida la misma, situación que evidentemente no es la que recoge la norma, ni tampoco que tuviera que acudir al cómputo recíproco de cotizaciones para el cálculo de la pensión, cuando se tenían suficientes en aquel por el que se solicita para alcanzar el 100%. Es por ello que procede reconocer al actor el derecho a percibir pensión de jubilación en el Régimen general compatibilizándola con el trabajo por cuenta propia, con las características, requisitos y límites que para la jubilación activa establece el RD Ley 5/2013”*.

Al margen del tema apuntado, los problemas más significativos que el régimen jurídico de la jubilación, en su modalidad de jubilación activa, ha suscitado se relacionan con la situación de los administradores societarios y la jubilación activa plena de los comuneros.

El Tribunal Supremo en dos relevantes pronunciamientos ha abordado ambas cuestiones, manteniendo una posición diversa a la de la doctrina judicial.

### **Jubilación activa plena de administradores societarios**

En la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 23 de julio de 2021, núm. 847/2021<sup>59</sup>, se discute si un autónomo societario tiene derecho a percibir la pensión de jubilación compatible con el trabajo en la cuantía del 100 por ciento. El demandante era administrador único de una sociedad limitada, de la que era titular del 50% de las participaciones (su mujer era titular del 50% restante); la sociedad tenía contratados a nueve trabajadores por cuenta ajena. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia declaró el derecho del actor a percibir la pensión de jubilación activa en la cuantía del 100%, mientras que el Tribunal Supremo, estimando el recurso el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación del Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, revocará la sentencia de instancia y se alineará con la tesis de las entidades gestoras.

El Alto Tribunal, tras realizar un repaso de la aparición y finalidad de la jubilación activa, se centra en determinar si en el caso enjuiciado se cumplen los requisitos fijados en el artículo 214 TRLGSS para tener

---

59. ECLI:ES:TS:2021:3205. En el mismo sentido, STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 30 de noviembre de 2023, núm. 1070/2023, ECLI:ES:TS:2023:5357; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 21 de septiembre de 2021, núm. 921/2021, ECLI:ES:TS:2021:3408; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 30 de noviembre de 2023, núm. 1065/2023, ECLI:ES:TS:2023:5667; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 19 de julio de 2023, núm. 532/2023, ECLI:ES:TS:2023:3407, entre otras.

derecho a ella. En concreto para la pretensión del actor la normativa exigía dos requisitos: realizar la actividad como autónomo y tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena.

En cuanto al primer requisito, realizar la actividad, la sala realiza un repaso a la definición del trabajador autónomo recogida tanto en el TRLGSS como en la LETA, distinguiendo entre el autónomo societario y el denominado “autónomo clásico”, el que ejerce su actividad actuando como persona física, precisando que la diferencia entre ambos afecta a su responsabilidad patrimonial. Mientras que el último responde de sus deudas con todos sus bienes presentes y futuros (ex art. 1911 Código civil), el consejero o administrador de una sociedad se beneficia de la limitación de la responsabilidad societaria, que, en principio, no afecta a su patrimonio personal. Añade, a continuación, la Sala que el administrador societario no suscribe contrato alguno con ningún trabajador (en todo caso, lo suscribe representando a la empresa), ni responde de las deudas salariales, ni de las cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del alta en la Seguridad Social del trabajador contratado por la mercantil, “si quiere disfrutar de la compatibilidad plena entre pensión e ingresos, deberá desarrollar una actividad por cuenta propia actuando como persona física y no a través de una sociedad mercantil. No cabe que se pretenda actuar bajo el amparo de una sociedad mercantil, con personalidad jurídica propia, para lo que es favorable (la limitación legal de responsabilidad para los socios o partícipes, art.1 de la Ley de Sociedades de Capital); y soslayarlo para lo que pueda ser desfavorable”.

Respecto del segundo requisito exigido por el art. 214.2, párrafo 2º del TRLGSS, tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, se razona que, si la empresa es una sociedad mercantil, el empleador es la persona jurídica y no sus consejeros o administradores. La sociedad tiene una personalidad jurídica diferenciada con responsabilidad limitada. Como ejemplo práctico de que la interpretación propugnada es la correcta se indica que, si en una sociedad limitada, un administrador fuera titular del 25% de las participaciones, estaría en alta en el RETA por aplicación del art. 305.2 b) TRLGSS, pero ello no significaría que hubiera contratado personalmente a los trabajadores de la sociedad limitada. Es clara la necesaria distinción entre la persona física y la persona jurídica, y la posición de empleadora que ostenta la sociedad en estos casos. Se añade que “el hecho de que el actor controle la citada sociedad y, en consecuencia, esté afiliado en el RETA, no significa que tenga contratado a ningún trabajador. Ello supondría ignorar que existe una persona jurídica, la cual ha suscrito los contratos de trabajo, respondiendo con su patrimonio social, distinto del de sus socios y administradores sociales”.

Pero no queda aquí el fundamento del Tribunal Supremo, que pasa a determinar, una cuestión adicional para dar respuesta a la posibilidad o no de jubilación activa plena en el caso examinado. La pregunta sería si debía realizarse una interpretación del art. 214.2, párrafo 2º de la TRLGSS que incluyera un supuesto que no está expresamente previsto en ella: el autónomo societario cuya mercantil tiene contratados a uno o varios trabajadores.

Aquí se trae a colación la finalidad de la reforma operada por la Ley 6/2017, que se dice fue la de que no se destruyera empleo por el mero hecho de la jubilación del empleador. Así, analizando el diferente régimen de extinción de los contratos de trabajo que se produce cuando el empresario es persona física y se jubila (extinción de los contratos con indemnización de un mes de salario), mientras que, si se tratara de una persona jurídica, la extinción de su personalidad jurídica es ajena a la jubilación de sus consejeros y administradores sociales, articulándose mediante un despido colectivo u objetivo con la indemnización extintiva del art. 53.1.b) del ET. Siendo así, la tesis de la sentencia recurrida supondría, según el Tribunal Supremo, la ruptura de la conexión entre la jubilación activa del beneficiario y los contratos de trabajo, precisándose que “en el caso de una persona física, el empleador es el jubilado. Si tiene contratados a uno o más trabajadores, tendrá derecho a la jubilación activa con el 100% de la pensión. Por el contrario, si se trata de una persona jurídica, el empleador no es el jubilado. Puede suceder que se jubilen varios socios y administradores sociales de una mercantil que tiene un único trabajador (por ejemplo, cuatro administradores solidarios que son titulares de la cuarta parte del capital social cada uno). La tesis de la sentencia recurrente conduciría a reconocerles a todos ellos sendas pensiones con compatibilidad plena, las cuales traerían causa de un único contrato de trabajo suscrito por una persona distinta: la

sociedad, lo que iría en contra del tenor literal de la norma”. A ello se añade que, tratándose de una previsión que constituye una excepción a la regla general de la incompatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (art. 213.1 TRLGSS), no cabe una interpretación extensiva.

Por añadidura, se menciona lo dispuesto en la DF 6ª TRLGSS que al contemplar la futura ampliación de la compatibilidad de la pensión con el resto del trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena, está revelando que, *de lege data*, existe actividad como autónomo a la que no se aplica la compatibilidad plena con el 100% de la pensión de jubilación, sin que posteriormente se haya realizada una reforma ampliatoria en tal sentido.

### Jubilación activa plena de los comuneros

En cuanto a la cuestión relativa a la aplicación de la jubilación activa plena a los comuneros, numerosas sentencias del Tribunal Supremo han recaído sobre particular. El punto de partida lo representan dos sentencias del Tribunal Supremo con fechas ambas de 8 de febrero de 2022, y las dos de pleno y con voto particular: STS (Sala de lo Social) de 8 de febrero de 2022, núm. 119/2022<sup>60</sup> y STS (Sala de lo Social), de 8 de febrero de 2022, núm. 120/2022<sup>61</sup>.

El problema, similar al comentado, presenta ahora un nuevo perfil al tratarse de comunidades de bienes, para las que el ET reconoce la posibilidad de ser empleador de una relación laboral pero que, como tal, carecen de personalidad jurídica. En la STS (Sala de lo Social), de 8 de febrero de 2022, núm. 120/2022<sup>62</sup> la cuestión suscitada se centra en determinar si el demandante tiene derecho al incremento de su pensión de jubilación activa (hasta llegar al 100%), siendo la clave del asunto determinar el alcance que poseía el hecho de que la contratación laboral se realizara por una comunidad de bienes en la que se integraba el pensionista. El supuesto presenta algunas diferencias con el recién comentado pues el trabajador demandante no es un autónomo administrador o consejero de una sociedad mercantil que haya contratado a trabajadores por cuenta ajena, sino que es un comunero integrado en una comunidad de bienes, que es la que ha procedido a la contratación de trabajadores por cuenta ajena. Se da la particularidad de que en el caso de autos la comunidad de bienes tenía por objeto la explotación de una oficina de farmacia, correspondiendo al demandante el 70% de su titularidad y a otro comunero el 30% restante.

El Tribunal Supremo, en pleno, estimará el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS, y casará y anulará la sentencia dictada por el TSJ de Valencia, concluyendo que, a efectos de determinar si el pensionista tiene derecho al incremento de su pensión de jubilación activa hasta el 100% al tiempo que se desarrolla una actividad como autónomo, no es válida la contratación laboral que discurre entre la comunidad de bienes para explotar una Oficina de Farmacia y la plantilla en la que se integra.

Los razonamientos del Alto Tribunal, coincidentes en gran medida con los esgrimidos en casos de autónomos administradores societarios, se pueden resumir de la siguiente manera:

- Partiendo de la premisa de descartar que la resolución del problema deba venir de la mano del modo en que las comunidades de bienes aparecen contempladas en otros ámbitos o escenarios y tras un detenido análisis de la normativa de aplicación, incluyendo la legislación farmacéutica e instrumentos internacionales, se afirma que, con carácter general, la comunidad de bienes, puede configurarse como algo más que la mera copropiedad de bienes o derechos, siendo compatible la circunstancia

60. ECLI:ES:TS:2022:546.

61. ECLI:ES:TS:2022:548.

62. En el mismo sentido, STS (Sala de lo Social) de 8 de febrero de 2022, núm. 119/2022, ECLI:ES:TS:2022:546; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 30 de noviembre de 2023, núm. 1058/2023, ECLI:ECLI:ES:TS:2023:5355; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 30 de noviembre de 2023, núm. 1098/2023, ECLI:ES:TS:2023:5499; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 14 de junio de 2023, núm. 429/2023, ECLI:ES:TS:2023:2626, entre otras.

de no poseer personalidad jurídica con que se le atribuya la posibilidad de titularizar derechos y obligaciones.

- Se vuelve a incidir en la distinción entre autónomos “clásicos” y “societarios” y se trae a colación pronunciamientos previos relativos a estos últimos y a los requisitos exigidos legalmente para que pudiera producirse la compatibilidad plena de la pensión de jubilación con el trabajo. A tales efectos, se insiste en que resulta imprescindible para acceder a la jubilación plena que la contratación la realice la persona jubilada.
- Centrado el tema en el caso enjuiciado (en el que el demandante no es un autónomo administrador o consejero de una sociedad mercantil, que haya contratado a trabajadores por cuenta ajena, sino que es un comunero integrado en una comunidad de bienes, que es la que ha efectuado la contratación de trabajadores por cuenta ajena), se argumenta de la siguiente forma:

- a) los comuneros se integran en el RETA (artículo 305.1 TRLGSS) siempre que, como tales, desarrollen una actividad productiva y no se limiten a la administración de los bienes compartidos; pero de ello no deriva que adquiera la condición de empleador a efectos laborales. Y frente a la alegación de la Entidad Gestora de que para compatibilizar la actividad productiva con la pensión plena (y no al 50%) era necesario que el pensionista estuviera incluido en el RETA como persona física, sin que baste con que ello derive de su condición de comunero, la Sala mantiene no compartirlo, pues “lo decisivo para que surja la compatibilidad no es el modo en que las normas de Seguridad Social encaucen la inclusión del comunero en el RETA, sino la existencia de una contratación laboral como la exigida por el artículo 214.2.II LGSS”. Adicionalmente, se añade que tampoco puede otorgarse valor decisivo para resolver la cuestión planteada al hecho de la inclusión de los comuneros en el ámbito aplicativo de la LETA, pues la propia norma señala que ello acontece sin perjuicio de que se apliquen sus normas específicas; y, de igual forma, las previsiones de la legislación farmacéutica acerca de quién debe estar al frente de una oficina de farmacia, tampoco pueden condicionar el modo en que la legislación laboral defina los presupuestos de una relación laboral.
- b) sobre el desempeño de una actividad productiva por la comunidad de bienes, sin que se limite a la mera administración de un patrimonio común, tras recordar la jurisprudencia existente sobre las notas caracterizadoras de las denominadas comunidades “funcionales” o “empresariales”, se concluye que en el caso enjuiciado se trata de una comunidad de las denominadas funcionales, dinámicas o empresariales, *“vinculadas funcionalmente a la actividad empresarial de explotación de un determinado negocio, que actúa en el tráfico como centro de imputación de determinados derechos y obligaciones —sujeto autónomo u obligado tributario—, ostentando legalmente la condición de empresario, a los que nuestro ordenamiento reconoce algunos de los efectos propios de la personalidad jurídica, como es el reconocimiento de su legitimación y capacidad procesal cuando la acción que ejercite (artículo 6.1. LEC) o frente a la que se defienda (artículo 6.2 LEC) esté vinculada a alguno de los derechos u obligaciones cuya titularidad ostente”*.
- c) Descendiendo a la proyección de los requisitos del artículo 214.2 párrafo 2º TRLGSS (recorremos, que la actividad se realice “por cuenta propia” y que se acredite tener contratado, al menos, un trabajador por cuenta ajena), se concluye que tales exigencias no concurren cuando un comunero invoca los contratos de trabajo que discurren entre la comunidad de bienes y las personas que trabajan para ella. Y ello en virtud de las siguientes razones:

1. Literalidad de la norma, que enfrenta los términos antagónicos de realizar una actividad “por cuenta propia” y tener contratado a un “trabajador por cuenta ajena”, lo que remite a las normas que definen esa actividad por cuenta ajena, que es el ET. Y es esta norma laboral la que ha identificado a la comunidad de bienes como empleadora (que no a sus comuneros), del mismo modo que ha definido un régimen singular para la persona física que actúa como empleadora; *“por tanto, lo que la LGSS está pidiendo es que la misma persona que percibe la pensión de jubilación sea la que aparece ante el mundo del Derecho como empleadora, no una instancia distinta, posea o no existencia dotada de personalidad jurídica”*.
2. Carácter excepcional de la jubilación activa plena frente a la regla general de la incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, lo que exige una interpretación restrictiva.

3. Interpretación sistemática, que toma en consideración la previsión de la DF6<sup>a</sup> bis del TRLGSS, que, al remitir a un futuro régimen de compatibilidad más amplio, implica que es el legislador quien, de forma expresa, está manifestando que los casos no incorporados expresamente a tan excepcional régimen de compatibilidad vayan siendo contemplados de manera expresa, no mediante analogía o interpretación extensiva.
4. Concordancia con la condición empleadora de la comunidad de bienes. Que la contratación laboral de la comunidad de bienes no aproveche a sus comuneros a efectos de la jubilación activa es acorde con la imposibilidad de que la jubilación de una persona cotitular de la empresa sea invocada a efectos de jubilación. Si la empleadora es una comunidad de bienes, las circunstancias psicofísicas que afecten a uno de los comuneros (muerte, incapacidad, jubilación) no pueden subsumirse en el artículo 49.1.g) ET; de la misma firma que las actuaciones de la comunidad de bienes (en este caso, emplear o mantener el empleo de tres personas) tampoco pueden entenderse realizadas por un comunero concreto o por varios de ellos, sin perjuicio de las responsabilidades que les alcancen.
5. La necesaria conexión entre persona jubilada y empleadora. En el caso de una persona física, el empleador es el jubilado. Si tiene contratados a uno o más trabajadores, tendrá derecho a la jubilación activa con el 100% de la pensión. Además, como prueba de la corrección argumental, se añade que, de admitirse la tesis de la sentencia recurrida; *“podría suceder que se jubilen varios comuneros simultáneamente y la comunidad de bienes tenga contratado un único trabajador, lo que supondría reconocerles a todos ellos sus respectivas pensiones con compatibilidad plena, las cuales traerían causa de un único contrato de trabajo suscrito por una persona distinta, la comunidad de bienes, lo que iría en contra del tenor literal de la norma. También podría suceder que se jubilara un comunero, teniendo la comunidad contratada a una persona por cuenta ajena y solicitara la pensión de jubilación activa con el 100%, una vez que le ha sido concedida, se jubila un segundo comunero y solicita asimismo la pensión de jubilación activa, apelando al hecho de que la comunidad ya tiene contratado a un trabajador por cuenta ajena y no hay razón alguna para adjudicar dicha contratación al comunero que se jubiló primero, ya que los dos ostentan los mismos derechos en la comunidad”*.
6. Es la comunidad de bienes quien posee la condición de empleadora. La claridad con que el artículo 1.2 ET identifica a la comunidad de bienes como posible empleadora, a efectos laborales, constituye un argumento cuya solidez no es posible cuestionar. Ello significa que, en el supuesto estudiado, el pensionista y demandante no tiene contratada a persona alguna como trabajadora para auxiliarle en la llevanza de la Oficina de Farmacia. La contraparte de las personas empleadas es la comunidad de bienes, “sin que sea relevante que el interesado sea quien posea, de facto, la capacidad de organizar y dirigir el negocio”,

### **Jubilación activa y contratación de empleo de hogar: la contratación laboral ha de estar relacionada con la del trabajador autónomo pensionista**

Uno de los dos requisitos exigidos por el artículo 214.2 párrafo 2º TRLGSS para que se produzca la jubilación activa plena es que el pensionista tenga contratado a un trabajador por cuenta ajena, sin que la norma añada más precisión al tipo u objeto de tal contratación. Ello ha conducido a que se planteen ciertas dudas acerca de la actividad a la que debía estar destinado el trabajador contratado por cuenta ajena, particularmente si aquella debía o no guardar relación con la actividad desempeñada por el jubilado. A uno de esto supuestos se enfrenta la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 26 de abril de 2023, núm. 313/2023<sup>63</sup>, en la que el trabajador demandante (trabajador autónomo dedicado a la actividad de mantenimiento y reparación de vehículos de motor), en situación de jubilación activa percibiendo el 50% de la pensión, reclama pasar a jubilación activa plena al haber contratado a un trabajador como empleado de hogar a tiempo parcial, con jornada de trabajo del 33,5%. La sentencia de instancia estimó la demanda, siendo confirmado dicho pronunciamiento por

63. ECLI:ES:TS:2023:1794.

el Tribunal Superior de Justicia. Interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina por el INSS, la Sala lo estima, casa y revoca la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, anula la sentencia del Juzgado de lo social y desestima la demanda<sup>64</sup>.

Razona la Sala que la solución al debate suscitado depende de la interpretación que se le dé al artículo 214.2 TRLGSS cuando fija los requisitos para poder acceder a la jubilación activa plena. Acudiendo a los criterios hermenéuticos del art. 3.1 CC, y tras constatar la insuficiencia del criterio de la interpretación literal, que podría amparar varias posturas, recurre a la interpretación sistemática, histórica y la finalista en el contexto social en que la norma debe ser aplicada. En aplicación de tales criterios (fundamentalmente el finalista<sup>65</sup>) la Sala concluirá que la exigencia de tener contratado, al menos, un trabajador por cuenta ajena debe ser entendida, además de equivalente a personas que desarrollan actividad en las condiciones descritas por el artículo 1.1 ET, en atención *“al hecho específico de que la finalidad de la norma conduce a que tal actividad esté directamente relacionada con la que efectúa el trabajador autónomo al que se le permite esta concreta modalidad de jubilación en las ventajosas condiciones que la ley configura”*. Y ello, porque *“Imaginar que la contratación por cuenta ajena que exige el precepto en cuestión pueda realizarse en una actividad distinta de la que ha motivado y sustentado la inclusión del empleador en el RETA y de la que en principio se “jubila” se antoja complicado ya que tal exégesis iría claramente en contra de la finalidad de la ley y podría propiciar supuestos fácticos incompatibles con la finalidad de la norma”*. Por tanto, *“la contratación como empleado de hogar no es un trabajo ligado al desarrollo empresarial del trabajador autónomo; se trata de una contratación ligada a la condición de “titular del hogar familiar”, tal como expresamente dispone el artículo 1.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Condición que, por sí misma, ni siquiera comporta la obligación del empleador de esta especial relación laboral de estar incluido en el RETA, ya que no se trata, en puridad del ejercicio de una actividad económica o profesional a título lucrativo (Artículo 305.1 LGSS)”*.

En similar sentido se pronuncia la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 27 de junio de 2023, núm. 452/2023<sup>66</sup>, que analiza un supuesto muy similar al expuesto, con la particularidad de que la actividad que desarrolla el jubilado consiste en desempeñar profesionalmente labores administrativas en su domicilio, donde atiende a clientes, lo que le obliga a tener éste en perfecto estado de revista para no causar una impresión desfavorable; y la trabajadora contratada, catalogada como empleada de hogar, se ocupa de que esté debidamente arreglado el domicilio, que es el centro de trabajo. La Sala del Tribunal Supremo, frente a la posición contraria mantenida por la sentencia de instancia y la de suplicación, estimará el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS, reiterando los argumentos ya comentados del pronunciamiento precedente, concluyendo, en igual sentido, que *“a efectos de lucrar el 100% de la pensión de jubilación al tiempo que se desarrolla una actividad por cuenta propia (art. 305.2.II LGSS) no aprovecha la contratación en régimen especial de empleo doméstico, incluso si la actividad por cuenta propia del pensionista se desarrolla en su propio domicilio”*.

64. Debido a las dudas interpretativas que la modalidad de jubilación activa ocasionaba, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en fecha de 21 de noviembre de 2017 estableció un criterio de gestión que señalaba que a efectos de acceder al 10% de la pensión. Se entendía cumplido el requisito de tener contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena si el trabajador autónomo acreditaba la formalización, como empleador, de un contrato de trabajo que diera lugar a la inclusión del trabajador por cuenta ajena en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, No obstante, tal interpretación fue modificada prontamente, pues la DGOSS fijó un nuevo criterio 1/2018 en el que indicaba que *“únicamente se entenderá cumplido este requisito [formalizar un contrato por cuenta ajena] si el trabajador autónomo acredita la formalización, como empleador, de un contrato de trabajo para el desempeño de un puesto de trabajo relacionado con la actividad por la que haya dado lugar al alta en el sistema de Seguridad Social como trabajador autónomo”*

65. Como ya se ha indicado con anterioridad, para la jurisprudencia la finalidad de la reforma operada en el artículo 214.2 TRLGSS 2015 por la Ley 6/2017 había sido la de favorecer la conservación del nivel de empleo: que no se destruya empleo por el mero hecho de jubilarse el empleador.

66. ECLI:ES:TS:2023:2975.

## Jubilación en modalidad de jubilación activa en el régimen de Clases Pasivas

Una cuestión suscitada en relación con la interpretación de los requisitos para el acceso a la jubilación activa en el régimen de Clases Pasivas ha sido la de determinar si la compatibilidad con el trabajo debía producirse con posterioridad a la condición de pensionista o si era posible también en supuestos en los que conjuntamente con la actividad que ha producido el derecho a la pensión, se ha venido ejerciendo una actividad compatible y se continúa en ella tras la declaración de jubilación, cuando, además, esa actividad compatible, es diferente a la que determina la pensión de jubilación, y no se ha aportado cotización alguna a clases pasivas por la referida actividad.

A esta cuestión da respuesta la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) de 22 de diciembre de 2020, núm. 1815/2020<sup>67</sup>, que declara no haber lugar al recurso de casación interpuesto contra Sentencia de la Sección Séptima, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la AN, de 27-12-2018, desestimatoria del recurso formulado frente a la desestimación presunta, y luego expresa por Resolución de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, de 03-11-2016, que rechaza el recurso de reposición instado contra Resolución de la Dirección General de Costes, de 10-05-2016, que practica la liquidación de haberes de pensión de jubilación y le reconoce el derecho a percibir el 50% de la pensión al desarrollar una actividad en el ámbito privado.

En concreto la cuestión en que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia era la siguiente: “Si, en aplicación del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas, es posible o no la reducción al 50% de la cuantía de la pensión de jubilación, en supuestos en los que, conjuntamente con la actividad que ha producido el derecho a la pensión, se ha venido ejerciendo una actividad compatible y se continúa en ella tras la declaración de jubilación, cuando, además, esa actividad compatible, es diferente a la que determina la pensión de jubilación, y no se ha aportado cotización alguna a clases pasivas por la referida actividad”.

El funcionario recurrente pretendía acotar el ámbito de aplicación del mencionado artículo 33 TRLCP a los casos en que la actividad compatible se iniciaba después de la jubilación, pero no cuando, como en era su caso, la actividad por la que se jubiló en el régimen de clases pasivas (funcionario del cuerpo de Profesores Agregados de Bachillerato funcionario) y aquella por la que venía cotizando desde el año 1979 en el RETA (ejercicio de la abogacía) se han desarrollado en paralelo cubriendo, afirma el actor, dos carreras de cotización independientes. El recurrente centraba su argumentación en marcar las diferencias entre las dos titulaciones por las que ejerció distintas actividades, la de biólogo en el cuerpo docente, y la de abogado, que como se verá va a resultar irrelevante para la Sala del Tribunal Supremo.

Razona el Tribunal Supremo que la finalidad del régimen de compatibilidad que se introduce el art. 33.2 del texto refundido de Clases Pasivas del Estado se cumple tanto si ya se realizaba la actividad compatible, como si la inicia con posterioridad al devengo de la pensión de jubilación contributiva, y ello con independencia de la titulación o tipo de actividad que se ejerza, siempre que esté dentro de las declaradas compatibles en el citado art. 33.2. De ahí, se precisa que “*si el actor ejerciera la actividad de biólogo por cuenta propia, bajo el campo de afiliación al RETA, en lugar de la de abogado, la situación de compatibilidad y límite del importe de la pensión sería exactamente la misma*”. Sentado lo anterior, se añade, a efectos de la cuantía de la pensión, que, si la actividad privada ya se venía ejerciendo al causar la pensión de jubilación, el límite del importe máximo de la pensión deberá aplicarse desde la misma fecha del devengo, y si la situación se constata con posterioridad, deberá practicarse la correspondiente liquidación.

---

67. ECLI:ES:TS:2020:4390.

Sobre la base de lo expuesto la doctrina jurisprudencial que se establece es “que el art. 33.2 del texto refundido de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, tras su reforma por la disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, a) determina la reducción al 50% de la cuantía de la pensión de jubilación en la forma prevista en dicho precepto, en supuestos en los que, conjuntamente con la actividad que ha producido el derecho a la pensión, se ha venido ejerciendo anteriormente una actividad compatible con el disfrute de la pensión de jubilación y se continúa en ella tras la declaración de jubilación; y, b) no resulta relevante, para la efectividad de la reducción dispuesta en la citada norma, que sea innecesaria la integración de cotizaciones de ese otro régimen de Seguridad Social al que estuviere sujeta la actividad compatible, a los fines de causar el derecho a la pensión contributiva de jubilación de clases pasivas”.

### Incompatibilidad de la función pública notarial con la jubilación activa

La sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 11 de diciembre de 2024,<sup>68</sup> en recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS contra la sentencia dictada por el TSJ Valencia de 30 de junio de 2022, que casa y anula, viene a estimar la demanda del INSS y, confirmando la sentencia de instancia, condena al demandado a reintegrar la cantidad percibida en concepto de pensión de jubilación activa en el período temporal examinado.

El demandado, de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, solicitó prestación de jubilación acogiéndose a la modalidad de jubilación activa, comunicando inicio de actividad por cuenta propia como “titular de notaría”. Además, declaró que no iba a desempeñar un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público delimitado en el art. 1.1, párrafo segundo de la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas. La Dirección Provincial del INSS de Valencia reconoció al demandado la pensión solicitada. Posteriormente, detectado por el servicio jurídico delegado provincial del INSS de Valencia que cuatro pensionistas de jubilación activa pertenecían al Cuerpo Único de Notarios, entre los que se encontraba el demandado, solicita que se interponga demanda por incompatibilidad de jubilación activa en el caso de los notarios.

Dejando a un lado las cuestiones técnicas relativas a la prescripción o no de la revisión del acto declarativo del derecho consistente en percibir la pensión de jubilación activa por parte de un notario, por lo que respecta a la consideración de la actividad del notario como trabajo en el sector público incompatible con la jubilación activa ex artículo 214.6 párrafo 2º TRLGSS 2025 de la LGSS, la Sala procederá, en primer lugar, a examinar los artículos 1.1 y 3.2 de la Ley 53/1984 y los artículos 1, 2 y 45 de la Ley del Notariado, para, a continuación, traer a colación pronunciamientos de la sala contencioso-administrativa del Tribunal Supremo sobre las funciones del notario en nuestro ordenamiento. Tras ello, el Tribunal argumentará que “Un notario es un profesional del derecho que ejerce una función pública...ejercita la fe pública... pero es retribuido mediante un arancel aprobado por el Gobierno... Está obligado al ejercicio de su función de dar fe cuando es requerido para ello... Ejerce su función bajo su propia responsabilidad sin sujeción a una ordenación jerárquica...El art. 41 Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, autorizó al Gobierno para que procediera, en el plazo de un año, a la integración en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (en adelante RETA) de los miembros del Cuerpo Único de Notarios”. En tales circunstancias y tras destacar el objetivo de la jubilación activa se concluye que “La jubilación activa tiene por finalidad contribuir a la sostenibilidad del propio sistema de pensiones y promover el envejecimiento activo (art. 214 de la LGSS). El trabajo compatible con la pensión de jubilación activa se limita al sector privado. La naturaleza de la prestación de servicios en el sector público es esencialmente distinta que en el sector privado, lo que justifica el diferente tratamiento de la compatibilidad con una y otra. Aunque el demandado

68. ECLI: ES:TS:2024:6138.

*esté de alta en el RETA y perciba aranceles, no ofrece duda que no puede incluirse en el sector privado y que el ejercicio de la función pública notarial, consistente en dar fe pública de los contratos y demás actos extrajudiciales, no es compatible con la pensión de jubilación activa”.*

## 5.4. Previsiones de reforma

---

Como ya hemos apuntado, la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, incorporó una nueva disposición final sexta bis al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en la que se contemplaba una ampliación del régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena, así como con el resto de la actividad como autónomos más allá de los márgenes previstos en el artículo 214.2 TRLGSS<sup>69</sup>.

Por su parte, el Informe de Evaluación y reforma del Pacto de Toledo aprobado por el Congreso de los Diputados en su sesión del día 19 de noviembre de 2020, en su Recomendación 12, bajo el rótulo de edad de jubilación<sup>70</sup>, indica que es necesario reforzar dos líneas básicas de actuación:

---

69. Literalmente la mencionada disposición final sexta bis del TRLGSS establece: «Disposición final sexta bis. Ampliación del régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena. *Con posterioridad, y dentro del ámbito del diálogo social, y de los acuerdos en el seno del Pacto de Toledo, se procederá a aplicar al resto de la actividad por cuenta propia y al trabajo por cuenta ajena el mismo régimen de compatibilidad establecido entre la pensión de jubilación contributiva y la realización de trabajos regulado en el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 214 de la presente Ley*».

70. Específicamente, el Informe señala, en su Recomendación 12, bajo el rótulo de “Edad de jubilación” lo siguiente:

*“La Comisión considera que la edad de salida efectiva del mercado de trabajo debe aproximarse tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida, respetando los casos de jubilaciones anticipadas por actividad penosa y de personas con carreras de cotización precarias. Para ello es necesario reforzar dos líneas básicas de actuación.*

*En primer lugar, debe fomentarse la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes. Así, se valoran positivamente los avances derivados de la modificación del régimen jurídico de la jubilación para conceder una mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador en la determinación de la cuantía de su pensión.*

*Igualmente, es necesario profundizar 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. Merece así una valoración positiva la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional, si bien son necesarias nuevas medidas que favorezcan esta compatibilidad, sin que ello produzca menoscabo de las cuentas del sistema. En el mismo sentido, debe reforzarse la coordinación entre la legislación laboral y la de Seguridad Social respecto al objetivo de ocupación de los mayores; en particular, cabe llamar la atención sobre las pensiones de incapacidad permanente y su conexión con el empleo, sobre la regulación del contrato de relevo y la jubilación parcial, sobre la cotización del empleo a tiempo parcial o sobre las entradas y salidas del empleo de los pensionistas, entre otros extremos.*

*También debe combatirse la discriminación por edad en nuestro mercado de trabajo, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral y la protección ante los despidos colectivos, como orientación de futuro en las políticas de igualdad, de acuerdo con las iniciativas de la Unión Europea. Para ello resulta clave que una de las prioridades de las políticas activas de empleo sea la recolocación de las personas de más edad y su mantenimiento en activo.*

*Como segunda gran línea de actuación en esta materia, la Comisión insta a los poderes públicos a atender las situaciones de vulnerabilidad que esta tendencia a la prolongación de la vida laboral puede generar en determinados colectivos.*

*Asimismo, la jubilación anticipada sigue utilizándose a menudo como una fórmula de regulación del empleo. A juicio de la Comisión, esta práctica debe modificarse reservándose esta modalidad de jubilación a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y que opten por acogerse a ella. En este punto, la Comisión considera esencial, previa identificación del colectivo, analizar los costes financieros y la equidad actuarial de los coeficientes reductores que se aplican en los casos de jubilación anticipada, poniendo especial atención en la forma de acceso a la misma —voluntaria o forzada por las circunstancias—, los supuestos de carreras de cotización prolongadas y el sector de actividad en que se produzca la jubilación. A la vista de dicho análisis —una vez determinada la situación de aquellas jubilaciones anticipadas en las que la aplicación de coeficientes reductores pueda producir un efecto inequitativo— el Gobierno propondrá una respuesta, en el plazo máximo de 3 meses, a la Comisión del Pacto de Toledo.*

*Por otro lado, cabe recordar que, siguiendo la recomendación de esta Comisión en 2011, el ordenamiento vigente contempla la posibilidad de adelantar la edad de jubilación a algunos colectivos de trabajadores y trabajadoras que realizan actividades caracterizadas por la especial penosidad, peligrosidad o insalubridad, y que acusen elevados índices de morbilidad o*

- Fomentar la permanencia de los trabajadores en activo. Se considera necesario profundizar 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. Por ello se valora positivamente la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional, si bien se precisa que son necesarias nuevas medidas que favorezcan esta compatibilidad, sin que ello produzca menoscabo de las cuentas del sistema.
- Atender a las situaciones de vulnerabilidad que la prolongación de la vida laboral pueda generar en determinados colectivos.

El Acuerdo Social para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras, de 31 de julio de 2024, suscrito por el Gobierno y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, contempla algunas mejoras en la regulación de la jubilación activa.

En concreto, el apartado 2 de dicho acuerdo prevé lo siguiente:

- *“Se elimina el requisito que exige contar con la carrera completa de cotización para tener acceso a la jubilación activa.*
- *Se reconoce la compatibilidad de la jubilación activa con los incentivos de demora.*
- *El porcentaje de compatibilidad de la pensión con el mantenimiento de la actividad se incrementará en función de la demora en el acceso a la jubilación:*
  - » *1 año de demora: 45% de pensión*
  - » *2 años: 55%*
  - » *3 años: 65%*
  - » *4 años 80%*
  - » *5 años 100%*
- *El porcentaje inicial de compatibilidad de la pensión será del 75% en el supuesto de que de que la actividad se realice “por cuenta propia” y se acredite tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido 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.*
- *Estos porcentajes se incrementarán 5 puntos porcentuales por cada 12 meses de actividad profesional ininterrumpida”.*

La eliminación del requisito de tener una carrera completa de cotización, lógicamente, favorecerá el acceso a esta modalidad de jubilación a todas las personas que se jubilen de forma demorada, facilitando acudir a ella a las mujeres que son las que mayoritariamente cuentan con carreras de cotización más cortas (Moreno Romero).

La compatibilidad expresa entre la jubilación activa y los incentivos de demora en la pensión de jubilación es una de las novedades más importantes representa un importante estímulo para el recurso a la figura.

La actual regulación que permite diferenciar entre dos modalidades de jubilación activa, la jubilación activa parcial y la jubilación activa plena o mejorada, diluye la clara frontera por un régimen progresivo

---

*mortalidad, con la contrapartida de asumir una cotización adicional a lo largo de su carrera profesional. La experiencia acumulada desde su aprobación, pone de manifiesto la necesidad de mejorar el marco normativo para favorecer la identificación de estos colectivos, de forma que se cumpla con la función de proteger a quienes sufran por tales circunstancias consecuencias negativas en su salud y/o vean reducida su esperanza de vida”.*

de determinación de la cuantía de la pensión compatible que, desde un porcentaje inicial del 45% (cinco puntos porcentuales inferiores al mínimo actual) se va incrementando progresivamente en función de los años de demora en el acceso a la jubilación hasta llegar al porcentaje del 100% cuando aquel se produzca a los cinco años de demora.

La actual jubilación demorada plena que permite compatibilizar el 100% de la cuantía de la pensión con el trabajo autónomo cuando se contrate al menos a un trabajador por cuenta ajena, se ve modificada en el sentido de que ahora el porcentaje inicial de compatibilidad se reduce al 75% y se exige que tener contratado indefinidamente a un trabajador con una antigüedad de 18 meses o contratar a un nuevo trabajador indefinidamente con el que no se haya tenido vínculo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa.

Los porcentajes indicados se incrementarán 5 puntos porcentuales por cada 12 meses de actividad profesional ininterrumpida, lo que parece permitir que la cuantía de la pensión compatible puede ser superior al 100% de la base reguladora.

En una primera evaluación de lo que las reformas pueden representar, en términos financieros, se ha indicado (García Díaz) que existen muchas dudas sobre si las nuevas medidas no van a generar mayores costes al sistema, al añadir ahora el porcentaje por demora de la jubilación al pago que se realiza en el período adicional de trabajo remunerado (entre el 45% y el 100%). Ello, unido al posible uso de la nueva modalidad por un número mayor de personas, se señala que aumentaría aún más en términos agregado el gasto futuro en pensiones.

Por lo que concierne a los trabajadores autónomos, desde sus organizaciones representativas, en concreto desde UPTA<sup>71</sup>, se propone una reforma del artículo 214 TRLGSS que permita compatibilizar la percepción del 100% de la pensión contributiva de jubilación con su trabajo autónomo, tengan o no trabajadores a su cargo. Se considera que esta modificación permitiría la supervivencia de los negocios, al prolongar la vida laboral y el envejecimiento activos de los autónomos con actividades micro. Tales argumentaciones parte de la premisa de que los autónomos son el colectivo que mayoritariamente se acoge a la jubilación activa (más del 90% de los supuestos de jubilación activa en el país, según sus datos), y, sin embargo, de los más de 58.000 jubilados activos del colectivo autónomo, únicamente el 28% cobra íntegramente la pensión.

## **5.5. Deficiencias del régimen antes de la reforma de 2024**

---

En general, el conjunto de medidas introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2013 han sido favorablemente evaluados, para algunos con manifestación expresa de sus “excelentes resultados” (Moreno Romero). Lo que no impide que la incorporación al sistema de figuras adicionales a las existentes de compatibilidad entre trabajo y pensión, como la del envejecimiento activo, haya originado importantes dudas aplicativas, la judicialización de algunos supuestos y la inclusión de otro argumento a la frecuente conclusión de que “no existe en el sistema español de Seguridad Social un modelo definido sobre la compatibilidad entre la prestación de un trabajo por cuenta propia o ajena y la percepción de la pensión de jubilación. Es cierto que los documentos programáticos se muestran partidarios de facilitarla, pero sin que se hayan consolidado unas condiciones y unos límites más o menos claros” (Cabeza Pereiro).

El proceso normativo de ampliación de las excepciones a la regla general de la incompatibilidad entre trabajo y pensión “ha sido sinuoso, sembrado de interrogantes, con vaivenes normativos e interpretativos

---

71. <https://upta.es/upta-calcula-que-2-de-cada-10-autonomos-se-acogerian-a-la-jubilacion-activa-si-percibieran-el-100-de-la-prestacion/>

que perjudican a la seguridad jurídica y, sobre todo, afectan a la aplicación práctica de unas previsiones legales en muchas ocasiones no conocidas en todo su alcance por la ciudadanía a la que se dirigen” (Mercader Uguina).

Desde una perspectiva más específica también se ha criticado que la regulación deja fuera del supuesto de la jubilación activa a quienes tuvieron que acceder a una jubilación anticipada, en ocasiones no voluntaria, o que no han podido alcanzar la larga carrera de cotización exigida por el artículo 214 TRLGSS; sujetos para los que, si decidieran reanudar la actividad en algún momento sólo tendría la opción del artículo 213.4 (compatibilidad con el ejercicio de actividad profesional con ingresos no superiores al SMI) o bien solicitar la suspensión de la pensión de jubilación y reincorporarse a la actividad profesional o encontrar un puesto de trabajo, sin que les sea posible mantener ni total ni parcialmente su pensión de jubilación mientras desarrollan una actividad productiva (Selma Penalva).

Por otra parte, también se ha apuntado (Cabeza Pereiro) que, al igual que sucede en otros sistemas europeos deberían introducirse, como sucede en otros sistemas europeos, límites cuantitativos, de manera que la compatibilidad solo fuera posible hasta un umbral máximo de ingresos, más allá de los cuales la pensión debería suspenderse.

Si nos centramos en los incentivos que podría tener el recurso a esta modalidad de jubilación, lo cierto es que siguen existiendo inconvenientes importantes. Aunque se suprimió la obligación de mantenimiento de empleo de la empresa, la inclusión del retraso de un año desde la edad de jubilación ordinaria año para el acceso a la figura por la Ley 21/2021 supone un claro desincentivo a su uso. Así, se ha indicado (Conde-Ruiz y Lahera Forteza) que, para el trabajador, el problema principal de la jubilación activa es que tiene que extinguir su contrato de trabajo sin derecho a indemnización, salvo pacto en contrario, y tener asegurado un contrato de trabajo en la misma o distinta empresa, compatibilizando en tal caso, solo el 50% de la pensión. Para la empresa, el contratar al trabajador experimentado sin coste por antigüedad y con una cotización inferior sí puede suponer un incentivo, aunque igualmente, se apunta que la aplicación de las reglas laborales generales en lo que a la finalización del contrato del jubilado activo respecta, puede crear incertidumbre judicial. Ello provoca, como la práctica está demostrando que la mayoría de las jubilaciones activas sean con trabajadores autónomos, pues el jubilado activo, una vez extinguido su contrato, se convierte en trabajador autónomo que, además, si contrata a un empleado, puede compatibilizar el 100% de la pensión. La crítica (Conde-Ruiz y Lahera Forteza) a esta situación es que puede provocar distorsiones y facilitar jubilados activos que sean falsos autónomos y, además, también la contratación de un empleado por el autónomo para alcanzar el 100% de la pensión presenta ciertos riesgos de fraude.

De conformidad con informes de la Autoridad Fiscal Independiente (Nota de prensa 24/03/2023) el gasto en pensiones empezaría a acelerarse especialmente a partir de 2035, con un máximo del 16,3% del PIB en 2049. La valoración de las reformas de las pensiones realizadas entre 2021 y 2023 indican un incremento del déficit de 1,1 puntos de PIB en 2050 y de un punto en 2070.

El gasto en pensiones empezaría a acelerarse especialmente a partir de 2035, alcanzando un máximo en 2049 de 14,8% del PIB para las pensiones del sistema de Seguridad Social y del 16,3% incluyendo pensiones no contributivas y de clases pasivas. Posteriormente, una vez se atenúen las presiones del envejecimiento, el gasto descendería hasta situarse en 2070 en el 13,4% y el 13,9% respectivamente.

La AIReF considera que la presión que ejercerá el envejecimiento sobre el gasto en pensiones debe llevar a un análisis profundo de sus determinantes y del efecto de las reformas que se implementen. En particular, se indica que, en el caso de las pensiones, se deben estudiar las reformas y la evolución del sistema “tanto desde la perspectiva de su incidencia en el gasto futuro y la sostenibilidad, como desde la suficiencia, contributividad y equidad intergeneracional”.

## 5.6. La reforma llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre

---

### 5.6.1. Alcance de las modificaciones

El RD-L 11/2024, considerado por los primeros comentaristas como una norma importante para la efectividad del Pacto de Toledo de 2020 (Monereo Pérez y Rodríguez Hiniesta), procede a realizar una reforma en materia de jubilación, calificada como “de calado” (Gala Durán) y que, en relación con la jubilación activa, viene a transformar en texto normativo los compromisos contenidos en el Acuerdo Social de julio de 2024<sup>72</sup>. En general, y más allá de los concretos cambios en el envejecimiento activo, el espíritu de la reforma supone “una reestructuración de la visión clásica de la idea de jubilación identificada con un cese brusco y total que habría evolucionado hacia una visión más flexibles y sobre todo gradual y retrasada del cese del trabajador en la actividad” (López Gandía y Llobera Vila).

De esta forma, el artículo primero. Tres del RD-L 11/2024 modifica el artículo 214 TRLGSS2025, mientras que el artículo tercero del mencionado Decreto-Ley procede a verificar similar cambio en los apartados 2 a 4 del artículo 33 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

De acuerdo con la nueva redacción del artículo 214<sup>73</sup>, ahora bajo el rótulo de pensión de jubilación activa, las posibilidades de compatibilidad entre jubilación y trabajo incluidas en el precepto se amplían de manera sustancial. En primer lugar, se elimina el requisito de que el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión alcance el 100%, lo que significa que ya no se exigen largas carreras de cotización, lo que beneficia especialmente a las mujeres (tiene “*una incidencia positiva desde la perspectiva de género*”<sup>74</sup>). Basta a estos efectos reunir el período mínimo de cotización de 15 años recogido en el artículo 205.1 b) TRLGSS. Se mantiene la exigencia de que el acceso a la pensión de jubilación se produzca transcurrido al menos un año de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, precisándose que “*si el período mínimo de cotización se reuniera en una fecha posterior a la del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el referido período mínimo de un año se computará entre dicha fecha y la del hecho causante*”. Es decir, en este caso el inicio del cómputo del año para acceder a la jubilación activa se posterga a la fecha en que se reúna el período mínimo de cotización.

Una de las novedades más importantes es la que afecta a la cuantía de la pensión compatible. Recogiendo los compromisos del acuerdo social de 2024, y con el propósito de incentivar la permanencia en la actividad<sup>75</sup>, la cuantía de la pensión compatible será un determinado porcentaje del importe de la pensión inicial o de la que se esté percibiendo (incluido el complemento de maternidad o el de la brecha de género<sup>76</sup>, pero excluido, por el contrario, el complemento por mínimos) en función del número de

---

72. Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones de 31 de julio de 2024, ratificado el 18 de septiembre por los Agentes sociales y el Presidente del Gobierno.

73. La entrada en vigor de la nueva regulación, de conformidad con la disposición final tercera del RD-L 11/2024, se produjo el 1 de abril de 2025.

74. En la redacción literal de la exposición de motivos del RD-L 7/2024 (apartado II, párrafo 5°).

75. Como expresamente señala la exposición de motivos del RD-L 11/2024 (apartado II párrafo 7°).

76. La regulación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género viene regulada por el art. 60 del TRLGSS, si bien teniendo en cuenta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha fallado que resulta discriminatorio (contrario a la Directiva 79/7, de 19 de diciembre, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres) el establecimiento de requisitos adicionales para su percepción a los hombres respecto de las mujeres. Al mismo tiempo dicha sentencia considera que no resulta contrario a la mencionada Directiva que se establezca que el derecho al complemento sólo

años que se haya demorado el acceso a la pensión, según una escala que discurre entre un porcentaje mínimo del 45% (si se demora un año el acceso a la pensión de jubilación) hasta un porcentaje del 100% para demoras de cinco años o más en el acceso a la pensión de jubilación<sup>77</sup>. El mencionado porcentaje se incrementará 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que se permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100 por ciento de la pensión. El citado incremento comenzará a percibirse el día primero del mes siguiente a aquel en que se haya cumplido el período de 12 meses. Asimismo, la norma precisa que a efectos de la aplicación de los porcentajes indicados se tomarán años completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de año.

En línea con la modificación realizada en relación con el cómputo de los períodos de cotización de los fijos-discontinuos, se establece expresamente que para acreditar el período de 12 meses ininterrumpidos de permanencia en la situación de jubilación activa que incrementa 5 puntos porcentuales el porcentaje aplicable para determinar la cuantía de la pensión compatible, en el supuesto de fijos discontinuos para la acreditación de tal período se aplicará la regla del artículo 247.2 párrafo primera del TRLGSS, es decir, se computará todo el período durante el cual hayan permanecido en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo, multiplicado por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días computables como cotizados anualmente por el trabajador pueda superar el número de días naturales de cada año.

Otra novedad de interés, por lo que de incentivo a la jubilación activa representa, es el hecho de que, a partir del 1 de abril de 2025, la jubilación activa es compatible con el complemento económico por demora en la edad de jubilación en cualquiera de sus modalidades (porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado, cantidad a tanto alcanzado, o una combinación de ambas fórmulas), si bien mientras se mantenga la situación de jubilación activa no se genera incremento alguno del mencionado complemento<sup>78</sup>

Se mantiene el mismo criterio de que el trabajo o actividad profesional compatible se realice en el sector privado<sup>79</sup>, así como que la compatibilidad puede ser con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia. Respecto al trabajo por cuenta propia, el actual artículo 214.3 TRLGSS2025, de conformidad con el acuerdo social de 2024, establece que si la compatibilidad es con una actividad por cuenta propia y se acredita y se acredita tener contratado para dicha actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido 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 entre uno y tres años. El acuerdo aludía simplemente a un porcentaje inicial de compatibilidad del 75%, lo que significaba que se aplicaba a la demora de un año, si bien teniendo en cuenta las previsiones de porcentajes aplicables según los años de demora, es lógico que el 75% se aplique entre el primer y tercer año de mora, donde la regla general

---

corresponde percibirlo a uno de los dos progenitores, para lo cual resulta correcto que se reconozca el complemento al progenitor que sea titular de la pensión pública cuya suma sea de menor cuantía (STJUE 15 de mayo de 2025, asuntos C-623/23 y 626/23)

77. Si se demora dos años el acceso a la pensión de jubilación el porcentaje a percibir será el 55% de la pensión; si se demora tres años, el porcentaje será del 65% y, si se demora cuatro años, el porcentaje será del 65%.

78. Artículo 210.2 párrafo decimotercero TRLGSS2025 en la redacción dada por el RD-L 11/2024.

79. El artículo 214 sigue indicando, ahora en su apartado 9 párrafo segundo, que “Las previsiones de este artículo no serán aplicables en los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación”.

es de porcentajes entre el 45% y el 65%. A partir del cuarto año será de aplicación, como expresamente indica el nuevo precepto, el porcentaje previsto con carácter general, es decir, el 80%<sup>80</sup>.

En los dos supuestos comentados de trabajo por cuenta propia con trabajador por cuenta ajena contratado de forma indefinida, se aplicará el incremento de 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa en los términos que hemos indicado más arriba.

Si el trabajo por cuenta propia que se compatibiliza se lleva a cabo si acreditar la contratación por cuenta ajena en los términos señalados, el porcentaje aplicable para la determinación de la cuantía de la pensión compatible será el derivado de la escala general en atención a los años de demora en el acceso a la pensión de jubilación.

Las condiciones aplicables durante la situación de compatibilidad no se alteran; así, el trabajador-beneficiario tiene la consideración de pensionista a todos los efectos (artículo 214.7 TRLGSS2025); el pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo, con independencia de los ingresos obtenidos por el trabajo compatible (artículo 214.6 TRLGSS2025); la pensión se ha de revalorizar en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social (artículo 214.5 primer párrafo TRLGSS2025). No obstante, y en consonancia con el nuevo régimen, ahora se señala que mientras se mantenga el trabajo compatible, al importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se le aplicará el porcentaje de compatibilidad que corresponda según la escala establecida. Finalizado el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, se reestablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación (artículo 214.8 TRLGSS).

Respecto a la cotización durante la situación de jubilación activa, se mantiene la previsión de que, tanto en caso de trabajo por cuenta ajena como trabajo por cuenta propia, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales. En el supuesto de trabajo por cuenta ajena la empresa cotizará por incapacidad temporal el 1,25%, mientras que el trabajador deberá abonar el 0,25% restante, hasta un tipo total de 1,50%. Además, las personas en situación de jubilación activa quedan sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable para las prestaciones, que en los Regímenes de trabajadores por cuenta ajena carrera a cargo del empleador el 7% y del trabajador el 2%.

El artículo 214 TRLGSS2025 precisa ahora, en su apartado 4, que la cotización efectuada durante la situación de jubilación activa no dará lugar a ningún incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión que se tenga reconocida, ni tampoco incrementará el complemento económico de demora que hubiera correspondido.

En similar línea a lo realizado en relación con la Ley General de la Seguridad Social, el artículo 3 del RD-L 11/2024 modifica el artículo 33.2 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, con el objetivo de extender los mismos requisitos que se han introducido en el resto de los regímenes para acceder a la jubilación activa al Régimen de Clases Pasivas del Estado.

---

80. En suma, para el supuesto de que se realice una actividad por cuenta propia y se contrate de forma indefinida a un trabajador con los requisitos comentados, el porcentaje de la cuantía de la pensión compatible con el trabajo será, según el número de años que se haya demorado el acceso a la jubilación. el siguiente: de 1 a 3 años de demora: 75%; 4 años de demora: 80%; 5 años de demora: 100%.

## **5.6.2. Dudas interpretativas y criterios de gestión**

Las nuevas previsiones normativas introducidas por el RD-L 11/2024 en la jubilación activa han suscitado algunas dudas aplicativas a las que, de momento, ha dado respuesta la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en su informe de 7 de marzo de 2025. Las principales conclusiones del mencionado informe, recogidas en el criterio de gestión 5/2025 de 12 de marzo de 2025 de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica, son las siguientes:

- En relación con la cuestión de si, a partir del 1 de abril de 2025, en supuestos de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo o actividad, se aplica la legalidad vigente en el momento del hecho causante de la pensión o la legalidad vigente al iniciarse la actividad compatible con dicha pensión, se indica que, al ser la jubilación activa un régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión (y no una modalidad de pensión de jubilación), la normativa que debe aplicarse es la vigente en el momento del inicio de la actividad compatible y los requisitos que deben cumplirse, así como las condiciones en que la pensión es compatible, son los establecidos en ese momento (con la salvedad de la pensiones causadas antes de 1 de enero de 2022, anteriores a la Ley 21/2021, que quedan exentas del requisito de haber demorado un año el acceso a la pensión de jubilación, debiendo cumplirse el resto de los requisitos que establezca la normativa vigente en el momento del inicio de la actividad compatible).
- Por la misma razón alegada en la pregunta anterior, respecto a la aplicación del nuevo RD-L 11/2024 a los pensionistas que se encuentran ya en situación de jubilación activa en el momento de su entrada en vigor y estén compatibilizando trabajo y pensión de jubilación, se indica que ha de aplicarse la normativa vigente en el momento del inicio del trabajo o actividad compatible, y los requisitos establecidos en ese momento (salvo el año de demora en el acceso a la jubilación cuando se trate de pensiones causadas antes de 1 de enero de 2022), y ello hasta que esa actividad finalice.
- La cuantía de la pensión compatible con el trabajo en el caso de pensionistas que accedieron a la pensión de jubilación antes de 1 de enero de 2022 y que, por tanto, no han demorado el acceso a la pensión desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, no tiene en el artículo 214.2 TRLGSS2025 una previsión de porcentaje específico. Por tanto, cuando el acceso a la pensión de jubilación fue antes de 1 de enero de 2022 y el acceso a la compatibilidad del percibo de la pensión con el trabajo o actividad se produzca a partir de 1 de abril de 2025, procede aplicar el porcentaje mínimo inicial del 45 por ciento, sin perjuicio de que éste se vaya incrementando 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en los que el pensionista permanezca en la situación de jubilación activa, hasta el máximo del 100 por ciento de la pensión. Igualmente, cuando concurren las circunstancias anteriormente señaladas y 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 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, procede aplicar el porcentaje mínimo inicial del 75 por ciento previsto en el apartado 3 del artículo 214 del TRLGSS2025.
- En relación con la situación de quienes acceden a la jubilación activa con posterioridad al 1 de enero de 2022 habiendo accedido a la pensión de jubilación un año después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, aunque no se ha cotizado durante ese año o se ha cotizado parcialmente se indica que, de acuerdo con la redacción del artículo 214.1 TRLGSS2025, no se puede acceder a la jubilación activa si no se tiene acreditado el período mínimo de cotización exigido para poder causar derecho a pensión de jubilación (15 años); además, si ese período de cotización se acredita en el momento de cumplir la edad ordinaria de jubilación, para poder acogerse a la jubilación activa hay que demorar el acceso a la pensión de jubilación un año desde que se cumplió dicha edad, aunque no se haya cotizado durante dicho año o se haya cotizado solo parcialmente.
- Respecto a la cuestión de cuál es el importe de la pensión al que se aplica el incremento de 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en los que se permanezca en la situación de jubilación activa, se señala que el trabajador deberá percibir, por cada 12 meses ininterrumpidos de trabajo o actividad compatible con la pensión, 5 puntos porcentuales más de la pensión íntegra que

le habría correspondido en ese momento de no haberla compatibilizado con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos.

- Sobre la posible consolidación del incremento del 5 por ciento cuando un trabajador cesa temporalmente en la actividad habiendo alcanzado un determinado porcentaje y, posteriormente, retoma la actividad la respuesta es negativa. Se argumenta que puesto que *“La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente a un porcentaje del importe resultante en el reconocimiento inicial en los términos establecidos en el artículo 210 de esta Ley o la que esté percibiendo”*, si se cesa en la jubilación activa y, con posterioridad se inicia nuevamente una actividad compatible con la pensión, el porcentaje a percibir será el que corresponda conforme a los años de demora en el acceso a la pensión, más los posteriores incrementos de 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en los que se permanezca en la situación de jubilación activa, sin incluir los incrementos anteriores a la nueva actividad.
- La forma en que se alcanzan los 12 meses de actividad ininterrumpida en el caso de los fijos discontinuos deriva de lo indicado en el artículo 247.2 párrafo primero TRLGSS2025, al que remite el artículo 214.2 RRLGSS2025. Así, para alcanzar 12 meses de actividad no se les exige que los meses de actividad tengan lugar de forma ininterrumpida, sino que se permite sumar los períodos durante los que, estando vigente el contrato de trabajo fijo-discontinuo, el trabajador haya permanecido en situación de alta en el régimen que corresponda —por definición de forma discontinua—, aplicándose el incremento de 5 puntos porcentuales cuando el resultado de multiplicar la suma de dichos períodos por el coeficiente del 1,5 equivalga a 12 meses de actividad. No obstante, en el caso de que puedan darse interrupciones en la actividad distintas de las propias de ese tipo de contrato, como puede ser una excedencia, no procederá sumar los períodos de actividad previos y posteriores a la interrupción de la actividad por ese tipo de causas.
- En relación con la forma en que debe aplicarse el incremento de 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos de permanencia en jubilación activa en el supuesto de que se produzca un cambio de régimen, sin solución de continuidad, cuando no se han completado los 12 meses requeridos para el incremento de 5 puntos porcentuales en el primer régimen, se indica que tal incremento se aplica sobre la pensión de jubilación que le habría correspondido percibir de no haberse acogido a la jubilación activa, con independencia de cuál haya sido la actividad o las actividades compatibles realizadas, por cuenta propia o por cuenta ajena y a tiempo completo o a tiempo parcial, y cualquiera que sea el régimen en el cual deba haber tenido lugar el alta a causa de esa actividad o actividades. El único requisito es que los 12 meses de actividad exigidos se hayan sucedido de forma ininterrumpida.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

---

- AIReF: Documento técnico sobre el impacto de las reformas del sistema de pensiones entre 2021 y 2023. Documento Técnico 2/23, 24 de marzo de 2023.
- AIReF: Nota de prensa 24/03/2023.
- Aparicio, J.C.: “El «Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social» Foro de Seguridad Social. Revista de Estudios Financieros nº 230; pág. 13.
- Arrieta Idiakez, F.J.: “Jubilación activa: once criterios a considerar para acceder a la misma”, El Foro de Labos, 12/10/2023, <https://www.elforodelabos.es/2023/10/jubilacion-activa-once-criterios-a-considerar-para-acceder-a-la-misma/>
- Cabeza Pereiro, J.: “Jubilación y envejecimiento activo”, *Temas Laborales*, 163, 2022.
- Conde-Ruiz, J.I. y J. Lahera Forteza: “Jubilación Flexible y Compatible”, Fedea Policy Paper, 2023/01, enero 2023.
- Conde-Ruiz, J.I. y S. Jiménez-Martín: “envejecimiento y Jubilación”, Apuntes 2024/07, febrero 2024, Fedea.
- Gala Durán, C.: “El Real Decreto-Ley 11/2024: una apuesta por la jubilación gradual y la compatibilidad entre trabajo y pensión”, *Briefs AESTSS, número 122*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.
- García Díaz, M.A.: “Nota sobre el acuerdo social sobre la jubilación demorada, jubilación anticipada y uso de los recursos de las Mutuas Colaboradoras para el tratamiento de las personas con baja laboral”, Apuntes 2024/25, septiembre de 2024. FEDEA.
- Jiménez Martín, S.: “Jubilación Activa”, Documento de Trabajo 2021/02, enero 2021, FEDEA.
- López Aniorte, M<sup>a</sup> del C.: “Hacia el envejecimiento activo: análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo u la jubilación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164/2014.
- López Gandía, J. y M. Llobera Vila: *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, Bomarzo, 2025.
- M.A. Martín y R. Ramos; “El gasto en pensiones en España en comparativa europea”. Boletín Económico 2023/T1. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/23/Fich/be2301-art09.pdf>
- Mercader Uguina, J.R. et altr.: Análisis de la compatibilidad de prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo: balance y propuestas de reforma. Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con la Orden TIN/731/2011, de 25 de marzo (FIPROS).
- Mercader Uguina, J.R. y García-Perrote Escartín, I.: “Jubilación activa y trabajadores autónomos; un camino sembrado de interrogante”, *Revista Información Laboral*, núm. 11/2018.
- Monereo Pérez, J.L. y G. Rodríguez Iniesta: “Nuevos escenarios de la compatibilidad en las pensiones para 2025 (Compatibilidad de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente con el trabajo. A propósito del RD-Ley11/2024, de 23 de diciembre y de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, nº 42, 2025.
- Moreno Romero, F.: “Reforma de pensiones 2024: Novedades en materia de jubilación”, NET21, número 19, septiembre 2024.
- Rodríguez-Piñero, M., F. Valdés Dal-Ré y M<sup>a</sup>. E. Casas Baamonde: “La nueva regulación de la pensión de jubilación en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo”, *Relaciones Laborales*, núm 5, sección editorial, mayo 213.
- Selma Penalva, A.; “Posibilidades de compatibilizar pensión de jubilación con el trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* nº 2/2013.

# **III. COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE VIUDEDAD Y TRABAJO**

---

<b>1.</b>	<b>DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD</b>	<b>97</b>
<b>2.</b>	<b>FINALIDAD Y FUNCIONALIDAD DE LA CREACIÓN DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD</b>	<b>100</b>
<b>3.</b>	<b>EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA NORMATIVA EN LA MATERIA ESTUDIADA</b>	<b>102</b>
<b>4.</b>	<b>RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE</b>	<b>107</b>
	<b>4.1.</b> Previsiones normativas	<b>107</b>
	<b>4.2.</b> La influencia de la Constitución y la doctrina del Tribunal Constitucional en la regulación actual	<b>111</b>
	<b>4.3.</b> Elementos asistenciales en el régimen jurídico de la pensión de viudedad contributiva	<b>113</b>
<b>5.</b>	<b>PREVISIONES DE REFORMA</b>	<b>116</b>
<b>6.</b>	<b>DEFICIENCIAS DEL RÉGIMEN ACTUAL. CAMBIOS SOCIALES Y CRISIS DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD</b>	<b>119</b>
<b>7.</b>	<b>NECESIDAD DE REFORMA Y ALCANCE DE LOS CAMBIOS</b>	<b>122</b>
	<b>7.1.</b> Ordenación de fuentes	<b>122</b>
	<b>7.2.</b> Propuestas de contenido	<b>122</b>
<b>8.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>129</b>

# 1. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA PENSIÓN DE VIUEDAD

---

## **Evolución del número de pensiones de viudedad, cuantía, sexo, grupos de edad, complementos a mínimos. Evolución del mercado de trabajo de la mujer**

Las pensiones de viudedad son las más importantes después de las de jubilación. Muy por encima de las de incapacidad permanente. El porcentaje de la pensión de viudedad sobre la total ha sido en el período 2008 a 2024 siempre superior al 23%, si bien con tendencia a la reducción, pasando del 26,73% en 2008 al 23,29% en 2023 (23,12% en 2024).

La pensión de viudedad ha sido tradicionalmente una prestación fuertemente feminizada, pues un porcentaje mayoritario de sus perceptores son mujeres. No obstante, la evolución de la pensión desde 2008 a 2024 muestra una progresiva reducción, aunque lenta, del porcentaje de mujeres perceptoras de la pensión en relación con los hombres. En 2008, del total de pensiones de viudedad un 6,8% correspondía a beneficiarios hombres, mientras que el 93,2% correspondía a mujeres. Estos porcentajes en 2024 han sido del 8,8% y del 91,2%, respectivamente.

La pensión media de la pensión es comparativamente baja en relación con las pensiones de incapacidad permanente y, sobre todo, de jubilación. En 2008 la pensión media mensual de viudedad fue de 531,32 euros (frente a los 805,73 euros de la pensión de incapacidad permanente y los 821,55 de la de jubilación). En 2023 la pensión media de viudedad ha ascendido a una cifra de 854,68 euros frente a los 1.117,01 euros de la pensión de incapacidad permanente y los 1.378,39 de la de jubilación. No obstante, la variación porcentual del importe de la pensión media de viudedad entre 2008 y 2024 ha sido de un 60,9% frente a una subida del 38,6% de la pensión media de incapacidad permanente y una superior variación del 67,8% de la de jubilación.

La pensión de viudedad, muy feminizada, como hemos indicado, ha ido evolucionado de manera descendente sobre el total de las pensiones que perciben las mujeres, al tiempo que las pensiones de jubilación de las mujeres han ido aumentando. Así, en 2008, las pensiones de jubilación de las mujeres representan el 35,5% del total de las pensiones de las mujeres, y las de viudedad el 93,2%. En 2023, el porcentaje de las pensiones de viudedad ha descendido al 91,3%, mientras que el peso sobre el total de las pensiones de mujeres de las de jubilación ha aumentado hasta el 40,8%. Las de incapacidad permanente también han evolucionado con tendencia creciente, pasando de representar el 34,4% del total en 2008, al 37,6% en 2023.

En atención a la edad, los pensionistas de viudedad mujeres se sitúan mayoritariamente en la franja entre los 60-64 años y los 85 y más años, con un importante salto entre la franja de edad de 80 a 84 años y la de 85 y más años. A 1 de agosto de 2024 del total de 2.144.875 pensiones de viudedad percibidas por mujeres, la distribución por grupos de edad era la siguiente:

A 1 de agosto de 2024	Pensión viudedad mujeres
Grupo de edad	Número
<b>Total</b>	2.144.875
<b>0 - 4</b>	—
<b>5 - 9</b>	—
<b>10 - 14</b>	—
<b>15 - 19</b>	—
<b>20 - 24</b>	18
<b>25 - 29</b>	165
<b>30 - 34</b>	805
<b>35 - 39</b>	2.884
<b>40 - 44</b>	8.181
<b>45 - 49</b>	18.813
<b>50 - 54</b>	37.966
<b>55 - 59</b>	73.845
<b>60 - 64</b>	122.300
<b>65 - 69</b>	179.392
<b>70 - 74</b>	241.263
<b>75 - 79</b>	346.034
<b>80 - 84</b>	387.024
<b>85 y más</b>	726.184
<b>No consta</b>	1
<b>Edad media</b>	79 años

A los efectos de analizar la compatibilidad de la pensión con el trabajo, es importante destacar que, a 1 de agosto de 2024, existía un total de 12.035 pensionistas de viudedad en edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, que corresponden a un período vital de habitual incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo. La situación es aún más significativa si añadimos los 18.813 pensionistas en edades entre los 45 y 49 años, donde la compatibilidad de la pensión de viudedad y el trabajo puede representar un gasto del sistema de seguridad social no justificado si se atendiera a la protección de una situación de necesidad real.

Un porcentaje importante de pensionistas de viudedad mujeres perciben complementos a mínimos, en proporción mucho más elevada que los pensionistas de viudedad hombres.

A 1 de enero de 2024, el 25,11% de pensiones de viudedad tenían complementos a mínimos; un 6,68% en el caso de los hombres, y un 26,86% en el de las mujeres.

A 1 de enero de 2022 el porcentaje de pensionista de viudedad mujeres que recibían complementos a mínimos era del 28,37% y a 1 de enero de 2023 el 27,59%. Es decir, el porcentaje de pensionista de viudedad mujeres que reciben complementos a mínimos va descendiendo y en solo tres años (no se han encontrado datos anteriores) ha pasado del 28,37% al 25,11%, disminuyendo más de 3 puntos porcentuales. El dato es importante a la hora de estudiar la compatibilidad de la pensión de viudedad con otras rentas, especialmente las derivadas del trabajo, pues, como se sabe los complementos a mínimos se reciben cuando los beneficiarios de pensiones contributivas no perciban rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (artículo 59.1 TRLGSS).

La evolución del número de pensiones de viudedad desde 2008 a 2024 ha manifestado una tendencia creciente, si bien no muy importante, desde 2008 hasta 2019 (de 2.262.119 a 2.366.788), año a partir del cual los pensionistas de viudedad comienzan a disminuir, pasando de 2.366.788 a 1 de diciembre de 2019 a 2.354.805 a 1 de diciembre de 2023. Particularmente significativo es el descenso entre el número de pensiones de viudedad a 1 de diciembre de 2023 y el existente a 1 de junio de 2024, que es 2.349.364. No obstante, en el evolutivo de diciembre de 2008 a junio de 2024 la tendencia es de un crecimiento del 3,9%.

En relación con la situación del mercado de trabajo femenino, cabe destacar que la tasa de actividad de las mujeres ha experimentado un incremento paulatino desde 2002 a 2024, pasando del 42,67% al 54,16% (segundo trimestre del año). Por su parte, la tasa de empleo femenino ha aumentado desde un 35,83% en 2002 a un 47,33% en 2024, es decir, más de 10 puntos porcentuales. Estos datos revelan un importante cambio en el mercado de trabajo femenino en lógica correspondencia con las modificaciones sociales acontecidas sobre el papel y la función de la mujer.

Aunque es difícil encontrar estadísticas que indiquen de forma desagregada y global el número de pensionistas de viudedad que, en la práctica, compatibilizan la percepción de la pensión con el trabajo, de la información que proporciona la página web de la Agencia Tributaria en relación con las personas que presentan el modelo 190 del IRPF, pueden extraerse algunas consideraciones generales.

En el año 2022, 686.179 personas simultanearon la condición de asalariados<sup>81</sup> y pensionistas<sup>82</sup>, mientras el número de personas asalariadas exclusivamente fue de 15.583.468 y el total de pensionistas en exclusiva de 8.723.688<sup>83</sup>.

A 1 de agosto de 2024, el número total de pluripensionistas fue de 964.872, sobre un total de 9,237.957 de pensionistas, lo que representa un 10,4% de pluripensionistas sobre el total. El porcentaje de pensionistas mujeres que son pluripensionistas es del 17,4%, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 3,6%. El porcentaje de pluripensionistas que son mujeres es del 82,7%, mientras que en el caso de los hombres es del 17,3%.

Muchas de estas conclusiones coinciden con las realizadas en estudios previos sobre la materia (Merca-der et alr.; Álvarez de la Rosa; Desdentado Daroca).

*(Ver anexos para una información estadística completa)*

---

81. Es el colectivo formado por los perceptores cuyas percepciones están declaradas en la clave A (empleados por cuenta ajena en general), que incluye todas aquellas percepciones, dinerarias o en especie que hayan sido satisfechas por la persona o entidad declarante en concepto de rendimientos del trabajo. Desde el año 2018 se incluye también la clave L27 (Prestaciones públicas por maternidad o paternidad exentas del IRPF).

82. Incluye a las personas que han recibido a lo largo del año retribuciones declaradas en la clave B (Pensionistas y perceptores de haberes pasivos), es decir, las percepciones no exentas del IRPF correspondientes a las pensiones y haberes pasivos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas, así como las que correspondan a las demás prestaciones, ya sean públicas o privadas, dinerarias o en especie, a que hace referencia el artículo 17.2, letra a), de la Ley del Impuesto), y las clasificadas con las subclaves 6 y 7 de la clave L que son las prestaciones por incapacidad permanente o gran invalidez que estén exentas y las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente de clases pasivas. Dentro de la clave B se encuentran las pensiones de viudedad.

83. Junto a los asalariados, pensionistas y asalariados y pensionistas hay que añadir los asalariados y desempleado (3.276.751) y los asalariados, pensionistas y desempleados (82.479).

## 2. FINALIDAD Y FUNCIONALIDAD DE LA CREACIÓN DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD

---

Una característica de la situación de viudedad, presente desde los orígenes de su protección social y predicable, en general, de todos los países europeos es su “naturaleza cambiante, reiterada y constantemente modificada, y fruto de lógicas confluyentes y acumuladas, cuando no directamente contradictorias” (González Ortega). Y, ello, debido a razones varias y conectadas si bien todas confluyen en la manera de definir y configurar la situación de necesidad que se quiera proteger.

La pensión de viudedad nació ligada a un modelo familiar muy determinado, en el que el vínculo matrimonial era el preponderante y la distribución de roles en la pareja estaba muy definida, correspondiendo a uno de los miembros, el hombre, el trabajo productivo y a otro, la mujer, las tareas domésticas y de cuidado de hijos. De esta forma, la pérdida del cónyuge masculino se traducía en una situación de falta de ingresos de la unidad familiar supérstite, para la que la pensión de viudedad (junto con la de orfandad, en su caso) venía a representar la renta de subsistencia supletoria.

Es importante destacar que en su origen la pensión obedecía fielmente a esa idea de prestación de subsistencia cuando se exigía para tener derecho a ella que la viuda reuniera determinados requisitos ligados a esa incapacidad para el trabajo y, por ende, para conseguir recursos propios (tener una determinada edad —40 años—, estar incapacitada para el trabajo o tener hijos a cargo).

El nacimiento y concepción de la pensión de viudedad, no solo en el plano nacional sino también internacional, respondía a la necesidad de proporcionar sustento a las mujeres casadas que, como consecuencia del fallecimiento de sus maridos y dada su incapacidad para trabajar (no solo por la configuración del mercado de trabajo sino también por factores como la edad) y obtener recursos, necesitaban la asignación de una prestación para su subsistencia. Es importante insistir en esa realidad de base relativa a la situación de la falta de condición para el trabajo pues el propio informe Beveridge planteaba una pensión de viudedad conectada con mujeres viudas que ya no estaban en edad de trabajar, por lo que a las que no se encontraban en tal situación no se les concedía una pensión permanente sino una prestación temporal, un derecho a obtener un aprendizaje laboral y la posterior responsabilidad de asumir un trabajo y la consiguiente cotización, salvo que tuviera hijos a cargo. Es la *dependencia económica* del causante y la *falta de capacidad de ganancia* del beneficiario el riesgo que trataría de cubrir la pensión de viudedad, como ya en los años sesenta señalara la doctrina (Borrajo Dacruz).

Desde un punto de vista técnico, la pensión de viudedad, típica pensión de derecho derivado venía a proteger el riesgo social representado por el fallecimiento del sujeto causante (causa u origen de la contingencia) que se traducía en una situación de necesidad de los beneficiarios de la prestación (supervivencia que es realmente la contingencia tutelada). Situación de necesidad que podía configurarse de dos formas diversas: bien como situación de necesidad real y absoluta, en el sentido de que las rentas del sujeto causante fallecido fueran los únicos ingresos de la unidad de convivencia; bien como como necesidad relativa, entendida como empobrecimiento o reducción de ingresos de dicha unidad. En esta dicotomía, como con claridad se ha señalado, en los orígenes de la pensión de viudedad, los sistemas de protección social establecieron una situación de necesidad que, entre otros criterios, imponía una dependencia económica total del causante. Dependencia, que, por otra parte, se presuponía cuando se dieran determinadas circunstancias de parentesco cercano y convivencia. Presunción de dependencia económica que era razonable en esos momentos a tenor de la situación social y la realidad imperante, donde la situación de cónyuge superviviente dependía de su sexo, de forma tal que se entendía existente siempre que se tratara de una viuda, mientras que no se presumía nunca, exigiéndose prueba, en el caso del viudo. Ello era acorde con el reparto social de roles entre hombres y mujeres en la época,

donde al primero correspondía la obtención de los ingresos del hogar familiar, y a las segundas las funciones y tareas domésticas de cuidado del hogar y de los hijos u otros parientes. Así, puede resumir la situación afirmando que “podrá parecer una obviedad, pero no deja de ser cierto, concluir que las prestaciones derivadas de muerte y supervivencia se organizaron en sus orígenes sobre la base de presumir la dependencia de la viuda e hijos... [lo que] permitió caracterizar la protección frente a la contingencia protegida desde el punto de vista de la seguridad social como ingreso público que viene a cumplir una función de compensación de rentas anteriores (los ingresos generados por el causante) pero en unidades económicas carentes totalmente de recursos. Lo que actualmente se calificaría como una prestación asistencial en su finalidad (proporciona recursos a familias que no los tienen por haberlos perdidos por el fallecimiento del causante), aunque pudiera tener elementos contributivos en la fijación de la cuantía que, siendo reflejo de reglas propias del seguro privado (período de carencia, cuantificación de la prestación según cotizaciones previas), siempre garantizaba el mínimo considerado en su momento de subsistencia...; lo que cumplía una función también de sustitución de ingresos anteriores del causante, si bien esta característica era marginal y más empujada por razones de financiación y equilibrio financiero del sistema y sin tener la importancia que más tarde adquirirá” (González Ortega). A ello se añade que, incluso en esos orígenes, la situación de necesidad aparecía condicionada en su definición que era el de que la situación de necesidad económica total protegida fuera “actual e irremediable en el futuro”, lo que en la pensión de viudedad derivaba del requisito de su capacidad para procurarse ingresos en el futuro con su propio trabajo y/o de la necesaria continuidad en las tareas del hogar por tener hijos a cargo<sup>84</sup>.

En esos momentos, pues, teniendo en cuenta que la finalidad de la pensión se ligaba justamente a la ausencia de capacidad económica de la beneficiaria, no se planteó crudamente el problema de la compatibilidad de la prestación con el trabajo, pues, como se acaba de exponer, el punto o premisa de acceso a la prestación era justamente el de la carencia de recursos absoluta, que se presumía en atención a razonables criterios personales (edad) y sociológicos (mujer inactiva desde el punto de vista de la obtención de ingresos).

---

84. González Ortega trae a colación la expresiva afirmación contenida en el Informe Beveridge, cuya razonabilidad estima incrementada con el paso de los años, en los siguientes términos; “*there is no reason why childless widow should get a pensión for life; if she is able to work, she should work*”.

### 3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA NORMATIVA EN LA MATERIA ESTUDIADA

---

La relación entre la percepción de la pensión de viudedad y la realización de un trabajo debe analizarse teniendo presente tanto las condiciones y requisitos de acceso a la prestación como las previsiones normativas relativas específicamente a la compatibilidad o no de la pensión con las rentas de trabajo. Y ello es así porque, a lo largo de la historia, en algunos momentos el legislador ha establecido como requisito para ser beneficiario de la pensión la incapacidad para el trabajo.

Prescindiendo de antecedentes más remotos<sup>85</sup>, el Decreto 907/1966, de 21 de abril<sup>86</sup>, que aprobó el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social (TALBSS), en el Capítulo VIII del Título II, dedicado a las prestaciones por muerte y supervivencia (arts. 157 a 166), contempló la existencia de una pensión de viudedad y un subsidio temporal de viudedad, para los supuestos en los que la viuda no reuniera los requisitos necesarios para tener acceso a la pensión de viudedad.

En la materia que estamos examinando, la regulación partía de la regla general de la compatibilidad de las pensiones y subsidios de viudedad con cualesquiera rentas de trabajo<sup>87</sup>, si bien, el acceso a la pensión de viudedad estaba condicionado por determinadas exigencias relacionadas con la capacidad de trabajo. El artículo 160 del TALBSS señalaba que, para tener derecho a la pensión vitalicia de viudedad, la viuda, además de ciertos requisitos de convivencia con el causante (y de cotización de este último), debía encontrarse en alguna de las siguientes situaciones: a) haber cumplido cuarenta años; b) estar incapacitada para el trabajo; c) tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad<sup>88</sup>. En el caso de que el beneficiario fuera un hombre, además de los mismos requisitos de convivencia que la viuda, únicamente tenía derecho a pensión de viudedad en el caso de que, al fallecer su esposa, se encontrara incapacitado para el trabajo y sostenido por ella.

Al denominado subsidio temporal de viudedad sólo tenía derecho la viuda que, al fallecimiento de su cónyuge, reuniera los requisitos de convivencia (junto con los exigidos al causante), pero no se encontraba en ninguna de las situaciones de edad, incapacidad para el trabajo o de hijos a cargo exigidas para tener derecho a la pensión de viudedad.

---

85. A la hora de analizar las “inconsecuencias” del régimen jurídico de la pensión de viudedad es esta fecha y régimen del que se suele partir (Cf. Álvarez de la Rosa, pág. 101).

86. BOE 22 abril 1966; rect. BOE 30 mayo 1966.

87. El artículo 166 TALBSS establecía: “Compatibilidad y límite de las prestaciones. 1. Las pensiones y subsidios de viudedad serán compatibles con cualesquiera rentas del trabajo. 2. La Pensión de Orfandad será compatible con cualquier renta de trabajo del cónyuge superviviente o del propio huérfano, así, como, en su caso, con la Pensión de Viudedad que aquél perciba. 3. (.....). 4. La suma de las Pensiones de Viudedad y Orfandad no podrá exceder de la cuantía de las bases que en sus respectivos casos se establecen en el artículo anterior. 5”.

88. El artículo 160 del TALBSS señalaba: “Pensión de viudedad. 1. Tendrá derecho a la Pensión de Viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguno de los casos de extinción de tal derecho que se establezcan reglamentariamente, la viuda cuando, al fallecimiento de su cónyuge, se den los requisitos siguientes: a) Que hubiese convivido habitualmente con su cónyuge causante o, en caso de separación judicial, que la sentencia firme la reconozca como inocente. b) Que el cónyuge causante, si al fallecer se encontrase en activo, haya completado los períodos de cotización que reglamentariamente se determinen, salvo que la causa sea un accidente de trabajo o enfermedad profesional. c) Que se encuentre en alguna de las situaciones siguientes: á) haber cumplido cuarenta años, b) estar incapacitada para el trabajo, c) tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad. 2. El viudo tendrá derecho a pensión, únicamente, en el caso de que además de concurrir los requisitos señalados en los apartados a) y b) del número anterior, se encuentre, al tiempo de fallecer su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido por ella”.

Posteriormente, la Ley 24/1972, de 21 de junio, de Financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General<sup>89</sup> modificó el texto articulado I de la Ley de Bases de la Seguridad Social de veintiocho de diciembre de mil novecientos sesenta y tres, eliminando los requisitos adicionales exigidos a las viudas para ser beneficiarias de pensión de viudedad, estableciendo, en su artículo cuarto. dos párrafo primero que *“Las viudas que reúnan las condiciones exigidas para ser beneficiarias de prestaciones por viudedad, tendrán derecho a pensión, cualesquiera que sea su edad y capacidad para el trabajo y aunque no tengan a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad”*.

Bajo este régimen jurídico, por tanto, la viuda (aunque no el viudo), tenía derecho a la pensión de viudedad, aunque tuviera capacidad para trabajar, pudiendo compatibilizar totalmente la pensión recibida con las rentas de trabajo que pudiera obtener. Se instaura lo que se ha calificado como una nueva realidad, la de la “dotación de automatismo” de la pensión de viudedad<sup>90</sup>; la viuda no tiene que demostrar una situación de necesidad, se le presume por el hecho mismo de la viudedad,

El texto refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1974<sup>91</sup> mantuvo el sistema expuesto de acceso a la pensión de viudedad hasta diciembre de 1983<sup>92</sup>, momento en que la STC 103/1983, de 22 de noviembre, declaró inconstitucional la diferenciación entre los requisitos de acceso a la pensión de viudedad de hombres y mujeres. A partir de ese momento, la redacción del artículo 160 de la TRLGSS74 fue la siguiente:

*“Artículo 160. Pensión de viudedad*

*1. Tendrán derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguno de los casos de extinción de tal derecho que se establezcan reglamentariamente, la viuda, cuando, al fallecimiento de su cónyuge, se den los requisitos siguientes:*

*a) Que hubiese convivido habitualmente con su cónyuge causante o, en caso de separación judicial, que la sentencia firme la haya reconocido como inocente.*

*b) Que el cónyuge causante, si se tratase de trabajador por cuenta ajena, hubiera completado el período de cotización que reglamentariamente se determine, salvo que la causa de su muerte sea un accidente de trabajo o no laboral, o una enfermedad profesional.*

*2. El viudo tendrá derecho a pensión únicamente en el caso de que, además de concurrir los requisitos señalados en los apartados a) y b) del número anterior, se encontrase al tiempo de fallecer su esposa incapacitado para el trabajo y a su cargo”.*

*En cursiva los incisos declarados inconstitucional y nulos por la citada STC 103/1983.*

89. BOE 22 junio 1972, núm. 149.

90. Álvarez de la Rosa, pág. 101.

91. Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 173, de 20/07/1974).

92. En ese intervalo, la disposición adicional décima de la Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio. (BOE núm. 172, de 20/07/1981) introduce previsiones en materia de derecho a la pensión en supuestos de separación o divorcio y para quienes hubieran convivido con el fallecido sin poder contraer matrimonio por impedirselo la legislación vigente hasta ese momento.

La Ley 26/1990, de 20 de diciembre<sup>93</sup> traduciría normativamente los efectos derivados de la sentencia del Tribunal Constitucional, sustituyendo la palabra “viuda” del artículo 160.1 TRLGSS74 por la de “cónyuge superviviente”<sup>94</sup> y derogando el apartado 2 del precepto<sup>95</sup>.

Lo que no sufrió modificación alguna durante todo el período de vigencia del TRLGSS74 fue la regla general de la compatibilidad de la pensión de viudedad con cualesquiera rentas de trabajo del artículo 166.

El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>96</sup> (Texto Refundido de la LGSS1994) derogó el precedente de 1974<sup>97</sup> y las prestaciones por muerte y supervivencia pasaron a regularse en el Capítulo VIII del Título II (artículos 171 a 179 sexies). En concreto, el artículo 174, relativo a la pensión de viudedad, fue objeto de siete modificaciones sucesivas hasta la llegada del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>98</sup> (TRLGSS).

En la redacción inicial del Texto Refundido LGSS de 1994 el artículo 174 (incluyendo ya las previsiones de la Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio) establecía lo siguiente:

*“1. Tendrá derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguno de los casos de extinción que reglamentariamente se establezcan, el cónyuge superviviente cuando, al fallecimiento de su cónyuge, éste, si al fallecer se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, hubiera completado el período de cotización que reglamentariamente se determine. Si la causa de su muerte fuese un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.*

*2. En los supuestos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien sea o haya sido cónyuge legítimo y en cuantía proporcional al tiempo vivido con el cónyuge fallecido, con independencia de las causas que hubieran determinado la separación o el divorcio.*

*3. Los derechos derivados del apartado anterior quedarán sin efecto en los supuestos del artículo 101 del Código Civil”.*

El artículo sería objeto de modificaciones posteriores (Ley 66/97, de 30 de diciembre<sup>99</sup>; Ley 50/1998, de 30 de diciembre<sup>100</sup>; Ley 24/2001, de 27 de diciembre<sup>101</sup>; Ley 52/2003, de 10 de diciembre<sup>102</sup>; Ley 40/2007,

---

93. Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 1990).

94. Artículo art. 4 de [Ley núm. 26/1990 de 20 de diciembre](#).

95. Disp. derog. de [Ley núm. 26/1990 de 20 de diciembre](#).

96. BOE núm. 154, de 29/06/1994.

97. La disp. derog. Única. a) 2 del TRLGSS de 1994 deroga Cap. IX de Título II del TRLGSS 1974 que regulaba las prestaciones por muerte y supervivencia.

98. BOE núm. 261, de 31/10/2015.

99. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, de 31/12/1997), disposición adicional decimotercera.

100. Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, de 31/12/1998), artículo 32.

101. Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, de 31/12/2001), artículo 34.

102. Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social (BOE núm. 296, de 11/12/2003), artículo 17.

de 4 de diciembre<sup>103</sup>; Ley 26/2009, de 23 de diciembre<sup>104</sup>; Ley 27/2011, de 1 de agosto<sup>105</sup>), fundamentalmente para dar entrada a las nuevas realidades familiares, a las parejas de hecho, los matrimonios homosexuales<sup>106</sup>, nuevas previsiones en casos de separación, divorcio y nulidad<sup>107</sup>, si bien en la materia que estamos analizando lo más reseñable son las modificaciones realizadas por la Ley 40/2007 en los siguientes términos:

- Condicionar, en todo caso, el derecho a pensión de viudedad de las personas divorciadas o separadas judicialmente, a ser acreedoras de la pensión compensatoria del entonces vigente artículo 97 del Código Civil y a aquella quedara extinguida por el fallecimiento del causante.
- Reconocer el derecho a la pensión de viudedad en favor de quienes estuviesen unidos al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, y acreditaran que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50 por 100 de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período. Tal porcentaje se reducía al 25 por 100 en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

No obstante, también se reconocía derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos del sobreviviente resulten inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el

---

103. Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE núm. 291, de 05/12/2007), artículo 5.

104. Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 (BOE núm. 309, de 24/12/2009), disposición final tercera. catorce

105. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, BOE núm. 184, de 02/08/2011. La Disposición adicional trigésima de esta ley estableció, en relación con la pensión de viudedad a favor de pensionistas con 65 o más años que no percibieran otra pensión pública, lo siguiente:

*“1. El Gobierno adoptará las medidas reglamentarias oportunas para que la cuantía de la pensión de viudedad equivalga al resultado de aplicar, sobre la respectiva base reguladora, el 60 por ciento, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos:*

*a) Tener una edad igual o superior a 65 años.*

*b) No tener derecho a otra pensión pública. El citado incremento será compatible con aquellas pensiones públicas, ya sean españolas o extranjeras, cuya cuantía no exceda del importe del mismo. En estos supuestos, el incremento de la pensión de viudedad se abonará exclusivamente por la diferencia entre la cuantía de éste y la de la pensión percibida por el beneficiario.*

*c) No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.*

*d) Que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes de los arriba señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.*

*A efectos de lo establecido en la letra b), no impedirá que se considere cumplido el requisito de no tener derecho a otra pensión pública española o extranjera, ni tampoco el incremento de la base reguladora de la pensión principal de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado la percepción de una pensión a cargo del Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado cuando se acredite el resto de los requisitos exigidos.*

*2. La aplicación del porcentaje señalado en el apartado 1 se llevará a cabo de forma progresiva y homogénea en un plazo de ocho años, a partir del 1 de enero de 2012.*

*3. Con efectos para las declaraciones del IRPF, a presentar a partir del ejercicio 2013, se regulará en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, un mecanismo corrector de la progresividad en el caso de pensiones de viudedad que se acumulen exclusivamente con rentas procedentes del trabajo u otras pensiones, tomando como referencia el importe de la pensión mínima de viudedad. Para ello, las personas que compatibilizan estos ingresos estarán exentas de la obligación de declarar si no superan el límite legal establecido y, en el caso de que exista la obligación de declarar, se aplicará a las personas que perciban rendimientos de trabajo y pensiones de viudedad la separación de la escala de tributación en el IRPF por ambas fuentes”.*

106. Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio (BOE núm. 157, de 2 de julio de 2005), señala en su disposición adicional primera que “Las disposiciones legales y reglamentarias que contengan alguna referencia al matrimonio se entenderán aplicables con independencia del sexo de sus integrantes”.

107. Además, la STC 22/2010, de 27 de abril de 2010, declaró inconstitucional y nulo el art. 174.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en su referencia a la concreta causa de extinción establecida en el artículo 101 del Código civil de «vivir maritalmente con otra persona». Previamente, la STC 125/2003, de 19 de junio de 2003, había declarado la inconstitucionalidad de la norma 5 de la disposición adicional décima de la Ley 30/1981, de 7 julio, en su referencia a la concreta causa de extinción establecida en el artículo 101 del Código civil de “vivir maritalmente con otra persona”.

momento del hecho causante; límite que se incrementaba en 0,5 veces la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente por cada hijo común, con derecho a la pensión de orfandad que conviviera con el sobreviviente.

- Incorporar un nuevo artículo al Texto Refundido LGSS de 1994, el artículo 174 bis, que regulaba la prestación temporal de viudedad, y cuyo tenor literal era el siguiente:

*“Artículo 174 bis. Prestación temporal de viudedad*

*Quando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes y reúna el resto de requisitos enumerados en el apartado 1 del artículo 174, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años”.*

Con posterioridad, la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, modificaría el apartado 2 del artículo 174 para matizar que, en los casos de separación o divorcio en los que existiera derecho a la pensión de viudedad, cuando esta fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuiría hasta alcanzar la cuantía de esta última. Asimismo, se añadía, en todo caso, el derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio.

La declaración de inconstitucional y nulo al párrafo 5º apartado 3 del artículo 174 del Texto Refundido de 1994 (que remitía a las *Comunidades Autónomas con Derecho Civil propio, la determinación y acreditación de pareja de hecho de conformidad con su legislación específica*) por la STC 40/2014, de 11 de marzo de 2014 representaría el último cambio del precepto previo a la entrada en vigor del actual Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre que aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>108</sup> (TRLGSS).

En materia de compatibilidad de la pensión de viudedad con el trabajo, el artículo 179 TRLGSS94, bajo el rótulo de “Compatibilidad y límite de las prestaciones”, seguía estableciendo en su apartado 1 la regla de la compatibilidad de la mencionada pensión con cualesquiera rentas de trabajo<sup>109</sup>. Este apartado solo resultará modificado hasta la entrada en vigor del TRLGSS, por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, que le añadió un párrafo segundo regulador de la posible compatibilidad de dos pensiones de viudedad<sup>110</sup>.

108. BOE 31 octubre 2015, núm. 26; rect. BOE 11 febrero 2016.

109. La redacción inicial del artículo 179 del TRLGSS94 era la siguiente:

*“Artículo 179. Compatibilidad y límite de las prestaciones. 1. La pensión de viudedad será compatible con cualesquiera rentas de trabajo. 2. La pensión de orfandad será compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquél perciba. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la percepción de la pensión de orfandad será incompatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo primero de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. La percepción de la pensión quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones. 3. Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra. 4. La suma de las cuantías de las pensiones de viudedad y orfandad no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda, conforme a lo previsto en el apartado 2 del artículo 120, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante. Esta limitación se aplicará a la determinación inicial de las expresadas cuantías, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas de las pensiones de viudedad y orfandad que procedan en lo sucesivo, conforme a lo previsto en el apartado 2 del artículo 48 de esta Ley. 5. Reglamentariamente se determinarán los efectos de la concurrencia en los mismos beneficiarios de pensiones de orfandad causadas por el padre y la madre”.*

110. En concreto, este nuevo párrafo segundo del artículo 179.1 TRLGSS94 establecía que “La pensión de viudedad, en los términos del segundo párrafo del apartado 1 del artículo 174, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años”.

## 4. RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE

---

### 4.1. Previsiones normativas

---

La derogación del Texto Refundido de 1994 por la disposición derogatoria única.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), nos sitúa ya en la última fase del proceso de evolución normativa del acceso a la pensión de viudedad y su compatibilidad con el trabajo. En el TRLGSS 2015, será el Capítulo XIV, del Título II, el que regulará las prestaciones por Muerte y supervivencia (arts. 216 a 234), distinguiendo en preceptos diversos la pensión de viudedad del cónyuge (artículo 219), la pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial (artículo 220), la pensión de viudedad de parejas de hecho (artículo 221), la prestación temporal de viudedad (artículo 222) y la compatibilidad y extinción de las prestaciones de viudedad (artículo 223).

De estos preceptos, desde el año 2015 a la actualidad, han sufrido alteraciones el relativo a la pensión de viudedad de las parejas de hecho, el concerniente a la prestación temporal de viudedad y el artículo 223 sobre compatibilidad y extinción de las prestaciones de viudedad; todos modificados por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre<sup>111</sup>.

En su redacción inicial de 2015, el TRLGSS, en sus artículos 219 a 223, disponía lo siguiente:

*“Artículo 219. Pensión de viudedad del cónyuge superviviente*

*1 . Tendrá derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, el cónyuge superviviente de alguna de las personas a que se refiere el artículo 217.1, siempre que si el sujeto causante se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha de su fallecimiento hubiera completado un período de cotización de quinientos días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión . En los supuestos en que esta se cause desde una situación de alta o de asimilada a la de alta sin obligación de cotizar, el período de cotización de quinientos días deberá estar comprendido dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. En cualquier caso, si la causa de la muerte fuera un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.*

*También tendrá derecho a la pensión de viudedad el cónyuge superviviente aunque el causante, a la fecha de fallecimiento, no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, siempre que el mismo hubiera completado un período mínimo de cotización de quince años.*

*2. En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado*

---

111. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE 29 diciembre 2021, núm. 312; rect. BOE 21 abril 2022, núm. 95).

con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante, en los términos establecidos en el artículo 221.2, que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

#### *Artículo 220. Pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial*

1. En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, concurriendo los requisitos en cada caso exigidos en el artículo 219, sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente.

Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del [Código Civil](#) y esta quedara extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

2. Si, habiendo mediado divorcio, se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 por ciento a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante en el momento del fallecimiento y resultara beneficiario de la pensión de viudedad en los términos a que se refiere el artículo siguiente.

3. En caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización a que se refiere el [artículo 98](#) del [Código Civil](#), siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente. Dicha pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante, sin perjuicio de los límites que puedan resultar por la aplicación de lo previsto en el apartado anterior en el supuesto de concurrencia de varios beneficiarios.

#### *Artículo 221. Pensión de viudedad de parejas de hecho*

1. Cumplidos los requisitos de alta y cotización establecidos en el artículo 219, tendrá asimismo derecho a la pensión de viudedad quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, y acreditara que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50 por ciento de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período. Dicho porcentaje será del 25 por ciento en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

No obstante, también se reconocerá derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos del sobreviviente resulten inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del hecho causante, requisito que deberá concurrir tanto en el momento del hecho causante de la prestación, como durante el período de su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente, por cada hijo común con derecho a la pensión de orfandad que conviva con el sobreviviente.

*Se considerarán como ingresos los rendimientos de trabajo y de capital así como los de carácter patrimonial, en los términos en que son computados para el reconocimiento de los complementos por mínimos de pensiones establecidos en el artículo 59.*

*2. A efectos de lo establecido en este artículo, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años.*

*La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.*

#### *Artículo 222. Prestación temporal de viudedad*

*Cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes y concurren el resto de requisitos enumerados en el artículo 219, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.*

#### *Artículo 223. Compatibilidad y extinción de las prestaciones de viudedad*

*1. La pensión de viudedad será compatible con cualesquiera rentas de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 221.*

*La pensión de viudedad, causada en los términos del segundo párrafo del artículo 219.1, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años.*

*2. El derecho a pensión de viudedad se extinguirá, en todos los supuestos, cuando el beneficiario contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente.*

*3. Lo previsto en el presente artículo resulta de aplicación a la prestación temporal de viudedad”.*

La Ley 21/2021 igualará el régimen de la pensión de viudedad en supuestos de matrimonio y de parejas de hecho, eliminando del artículo 221 la exigencia de acreditar no superar un determinado nivel de ingresos, al tiempo que incorporará a las parejas de hecho al ámbito subjetivo de la prestación temporal de viudedad. En relación con los cambios operados en el artículo 223, estos se limitan a la inclusión en la previsión de las parejas de hecho, y en la eliminación técnica de una referencia normativa que es objeto de alteración<sup>112</sup>.

La redacción actual del artículo 223 del TRLGSS de 2015, bajo el rótulo “Compatibilidad y extinción de las prestaciones de viudedad”, es la siguiente:

---

112. Se elimina del apartado 1 del artículo 223 la expresión “sin perjuicio de lo establecido en el artículo 221”, dado que el precepto, relativo a la pensión de viudedad de las parejas de hecho es también objeto de modificación.

*“1. La pensión de viudedad será compatible con cualesquiera rentas de trabajo.*

*La pensión de viudedad, causada en las condiciones establecidas en el segundo párrafo del artículo 219.1, incluido el supuesto de parejas de hecho, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años.*

*2. El derecho a pensión de viudedad se extinguirá, en todo caso, cuando el beneficiario contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente.*

*3. Lo previsto en el presente artículo resulta de aplicación a la prestación temporal de viudedad”.*

La norma legal se completa con las previsiones contenidas en el Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas<sup>113</sup>, en sus artículos 29 y ss., así como en lo recogido en la Orden de 13 de febrero de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social<sup>114</sup>.

En particular, respecto a la compatibilidad de la pensión con otras rentas, el artículo 10 de la mencionada Orden de 13 de febrero señala que “La pensión de viudedad será compatible con cualquier renta de trabajo de la viuda o con la pensión de vejez o invalidez a que la misma pueda tener derecho”.

En resumen, la pensión de viudedad se configura como una prestación contributiva del sistema de seguridad social; de carácter vitalicio; cuyo reconocimiento requiere el cumplimiento de determinados requisitos, tanto del sujeto causante (afiliación, alta —salvo período de cotización de 15 años— y cotización —salvo riesgos profesionales—), como del beneficiario (básicamente matrimonio o constitución de pareja de hecho<sup>115</sup> y un período de convivencia variable según los caso) y cuya percepción resulta compatible con las rentas del trabajo del sobreviviente, con la pensión de jubilación y con la de incapacidad permanente. Incluso es posible la compatibilidad de dos pensiones de viudedad si el causante acredita cotizaciones superpuestas en dos regímenes durante, al menos, quince años. No obstante, para los supuestos especiales regulados en la [disposición adicional tercera](#)<sup>116</sup> de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, rige la regla de incompatibilidad absoluta, pues la letra de la mencionada disposición establece que es requisito para causar derecho a la pensión de viudedad en los casos ahí contemplados, “que el beneficiario no tenga reconocido derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social”.

La compatibilidad de la pensión de viudedad con el trabajo contrasta con el régimen general en la materia respecto al resto de pensiones y prestaciones, donde la regla suele ser la inversa, la de la incompatibilidad entre pensiones y trabajo, con algunas excepciones y matizaciones según la prestación específica de que se trate.

---

113. BOE núm. 312, de 30/12/1966.

114. BOE núm. 46, de 23/02/1967.

115. Sobre los requisitos exigidos para el acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho existe una abundante jurisprudencia que viene a exigir tanto la acreditación formal (exigencia *ad solemnitatem*) de que la pareja se haya constituido como tal ante el Derecho, como la acreditación material de la convivencia estable o notoria como pareja de hecho (por todas, STS, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 2025, núm. 205/2025, ECLI:ES:TS:2025:1365, y pronunciamientos en ella citados).

116. Alude a situaciones en los que el hecho causante se produjo con anterioridad a la entrada en vigor de la norma y, por tanto, de sus modificaciones en materia de acceso a la pensión de parejas de hecho.

En el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, las prestaciones por muerte y supervivencia se rigen por criterios similares a los del Régimen General. El artículo 318 e) TRLGSS establece que será de aplicación al RETA lo dispuesto en los artículos 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, párrafo segundo; 229; 231; 232; 233; y 234 del TRLGSS. Es decir, la regla de la compatibilidad entre la pensión de viudedad y cualesquiera rentas de la actividad profesional se aplica también a los trabajadores autónomos. Respecto a las contingencias profesionales hay que tener en cuenta las particularidades previstas en el Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para éstos.

Por lo que respecta al Régimen de Clases Pasivas, el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, que regulaba el régimen de incompatibilidad de la pensión de viudedad con el trabajo bajo ciertas condiciones<sup>117</sup>, fue derogado por la disposición adicional vigésima de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988. La pensión de viudedad, por tanto, es compatible con el percibo de rentas de trabajo, tanto autónomo como por cuenta ajena.

## 4.2. La influencia de la Constitución y la doctrina del Tribunal Constitucional en la regulación actual

---

La llegada de la Constitución española y, muy especialmente, el entendimiento que de la pensión de viudedad realizara el Tribunal Constitucional, condujo a un paulatino aumento de los beneficiarios de la prestación que no resultaba del todo conforme con la evolución de la realidad social y los presupuestos que justificaron el nacimiento de este mecanismo de protección social.

Desde sus primeros pronunciamientos, el Tribunal Constitucional, centrado en la aplicación práctica del principio de igualdad y no discriminación, vino a establecer que la normativa legal no configuraba la pensión de viudedad como un mecanismo de protección frente a la pobreza sino como una compensación frente a un daño ocasionado por la muerte del causante. Como ha indicado la doctrina (Rabanal, pág. 158-159), la STC 103/1983, de 22 de noviembre (reiterada por la STC 104/1983, de 23 de noviembre), que tachó de inconstitucional la exigencia al viudo —y no a la viuda— de la demostración de su situación de necesidad “sentó las bases de una interpretación de la noción de la pensión de viudedad que ha sido

---

117. La redacción del artículo 40 de la Ley de Clases Pasivas establecía:

*“Incompatibilidades.*

*1. La percepción de la pensión de viudedad durante los cinco años siguientes al momento de producirse el hecho causante de la misma será compatible con el percibo de cualquier otra renta de trabajo que pudiera corresponder a su titular.*

*2. Transcurrido este plazo, en el supuesto de que el titular de la pensión perciba conjuntamente con ésta otras rentas de trabajo y de que de la suma de las mismas y de la pensión resulte una cuantía superior al cuádruplo del salario mínimo interprofesional vigente en el año de cada devengo de la pensión, el importe de la misma se minorará en la parte equivalente al exceso. Si la cuantía del exceso fuera superior a la de la pensión no procederá el abono de esta última. La comparación de cuantías se hará siempre en términos mensuales y sin computar las pagas extraordinarias.*

*3. Será de aplicación en estos supuestos lo dispuesto en los números 2 y 3 del precedente artículo 33”.* La citada LPGE de 1988 también derogó el artículo 46 de la Ley de Clases Pasivas relativo a las incompatibilidades de las pensiones en favor de los padres con las rentas de trabajo. El precepto indicaba: *“1. En el supuesto de que alguno de los padres del funcionario fallecido o así declarado que tuviera derecho a pensión percibiera conjuntamente con ésta otras rentas de trabajo y de que la suma de las mismas con el haber de Clases Pasivas excediera del doble del salario mínimo interprofesional vigente en el año de cada devengo de la pensión, su pensión se minorará en la parte equivalente al exceso. Si fuera este último superior al valor de la pensión no procederá pago alguno en concepto de ésta.*

*La comparación de cuantías se efectuará al modo previsto en el número 2 del artículo 40 de este texto.*

*2. Será de aplicación a estos efectos lo previsto en los números 2 y 3 del anterior artículo 33”.*

posteriormente seguida” y que, para algunos, no ha resultado “demasiado afortunada”. La sentencia rechazó acoger el estado o situación de necesidad como objeto y fundamento de la protección, sobre la base de que esa tendencia no estaba en la normativa legal, “que *no se basa en la protección frente a la pobreza, sino en la compensación frente a un daño, como es un exceso de gastos o un defecto de ingresos originado por la actualización de una determinada contingencia (muerte, incapacidad, etc.)*.” (f.j.4) (...) «en el supuesto de las pensiones de viudedad de las viudas la situación o estado de necesidad no es tomada en cuenta, aunque sí lo es en la de los viudos». (...)— «y la hipotética presunción, «*iuris et de iure*», de necesidad de la mujer, que se quiera fundar en datos sociológicos y en la realidad histórica, tampoco ofrece por sí solo un fundamento suficiente y es, además, justamente lo contrario de la igualdad preconizada por el artículo 14».

La aplicación del principio de igualdad llevará a proyectar también sobre el viudo esa concepción de la pensión de viudedad como prestación dirigida, no a cubrir una situación de necesidad, sino a compensar un daño (la falta o minoración de ingresos de los que participaba el cónyuge superviviente). Esta noción se repite en sentencias posteriores: STC 184/1990, de 15 de noviembre<sup>118</sup>, STC 41/2013, de 14 de febrero, que, no obstante, añade que *no hay impedimento para “que el legislador pueda configurarla legítimamente en el futuro de distinto modo, condicionando su reconocimiento o su cuantía (o su compatibilidad con otras rentas del trabajo o pensiones del beneficiario) a la existencia de un estado real de necesidad del superviviente o de dependencia económica del causante, así como, en su caso, a la existencia de cargas familiares (como así se ha sugerido en alguna ocasión en las recomendaciones del pacto de Toledo, con la finalidad de recuperar la configuración originaria de la pensión de viudedad como prestación sustitutiva de las rentas perdidas por el óbito del causante). Tal es, justamente, la ordenación de la pensión de viudedad en el caso de parejas de hecho estables (...), de tal suerte que su reconocimiento se fundamenta en la concurrencia de una situación real de necesidad del superviviente, en función de su nivel de ingresos propios y de la existencia o no de cargas familiares»* (fj 4). En suma, el TC viene admitir la posibilidad de que la pensión de viudedad, en relación con las parejas de hecho, legalmente esté vinculada a un estado de necesidad real del superviviente<sup>119</sup>. Esta misma idea se reitera en la STC 40/2014, de 11 de marzo, que,

118. STC 184/1990, f.jco. 4 “*En nuestro ordenamiento jurídico, aun cuando el régimen público de Seguridad Social ha de atender en su conjunto a situaciones de necesidad (art. 41 de la Constitución), el derecho a la pensión de viudedad no está estrictamente condicionado en el régimen contributivo a la existencia de una real situación de necesidad o de dependencia económica por parte del cónyuge superviviente, ni a que éste estuviera incapacitado para el trabajo y cargo del fallecido. Requisito este último que, en su redacción original, el art. 160.2 LGSS exigía únicamente al viudo (no así a la viuda) para tener derecho a pensión de viudedad y que fue declarado inconstitucional por la STC 103/1983, precisamente por incurrir en la discriminación por sexo vedada por el art. 14 de la Constitución. Se dijo en esta Sentencia que, si la situación de necesidad era la que justificaba el derecho a la pensión de viudedad, la acreditación de dicha situación debía requerirse tanto para la viuda como para el viudo, pero no sólo a este último; y que si no era la citada situación la que fundaba el derecho, y no se exigía su acreditación a las viudas, lo mismo debía ocurrir en el caso de los viudos. Pero el caso es que, en su configuración actual, la pensión de viudedad no tiene por estricta finalidad atender a una situación de necesidad o de dependencia económica (como antes ocurría en caso del viudo), asegurando un mínimo de rentas, sino más bien compensar frente a un daño, cual es la falta o minoración de unos ingresos de los que participaba el cónyuge superviviente, y, en general, afrontar las repercusiones económicas causadas por la actualización de una contingencia (la muerte de uno de los cónyuges), otorgando a tal efecto una pensión que depende y es proporcional en su cuantía a la base reguladora correspondiente al causante (art. 31.1 del Decreto 3.158/1966, de 23 de diciembre, art. 8.1 de la Orden ministerial de 13 de febrero de 1967), siendo irrelevante que el fallecimiento cree o no un estado de necesidad. Pensión que es además compatible con la percepción de cualesquiera rentas del trabajo por parte del cónyuge superviviente, así como con la percepción de pensión de jubilación e invalidez [art. 166.1 LGSS y art. 10 de la Orden ministerial de 13 de febrero de 1967]; que sólo se extingue si el beneficiario contrae nuevo matrimonio (art. 11 a) de la Orden ministerial citada]; y que en algunos casos requiere un previo período de cotización por parte del causante [art. 160.1 b) LGSS]. Cuestión distinta es que el superviviente de una unión de hecho que soporte una situación de necesidad (por estar a cargo del fallecido, estar incapacitado para el trabajo o no estar en disposición de percibir rentas provenientes del trabajo, o por otros motivos semejantes) no debe quedar desprotegido por el régimen público de Seguridad Social (arts. 41 y 50 de la Constitución). Pero tal protección no tiene necesariamente que presentarse a través de la actual pensión de viudedad”.*

119. Esta sentencia cuenta con un voto particular en el que se afirma lo siguiente: “*la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, decidió extender la pensión de viudedad a los supervivientes de las parejas de hecho, pero no presumiendo sin más como en los supuestos de matrimonio la existencia de la situación de necesidad (art. 174.1 Ley general de la Seguridad Social: LGSS), sino exigiendo la concurrencia de determinados requisitos que actúan como criterios de delimitación de la situación protegida. Para los hechos*

de forma elocuente, señala “La diferencia que establece la norma tampoco está justificada en atención a la finalidad de la prestación que en el caso de las parejas de hecho, según hemos señalado en la STC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 4, no es otra que la atender un estado real de necesidad del supérstite, en función de su nivel de ingresos propios y de la existencia o no de cargas familiares, otorgando a tal efecto una pensión que depende en su cuantía de las cotizaciones efectuadas por el causante al régimen de Seguridad Social correspondiente” (FJ 4). Sobre los márgenes y la libertad del legislador a la hora de delimitar el alcance de la protección, en supuestos de parejas estables homosexuales y derecho a la pensión de viudedad, cabe traer igualmente a colación la STC 92/2014, de 10 de junio (con voto particular), en la que se insiste en que “El legislador tiene, como ha afirmado este Tribunal reiteradamente, un amplio margen de apreciación y configuración del régimen de prestaciones económicas de la Seguridad Social y, por tanto, de decisión acerca de las situaciones que han de considerarse o no merecedoras de protección social (por todas, STC 41/2013 y las allí citadas).

*Dentro de ese amplio margen de apreciación, el legislador en la LGSS de 1994 decidió perfilar una pensión de viudedad que si bien, como este Tribunal ha tenido ocasión de señalar, no responde a la existencia de una situación de necesidad, sino “a la compensación de un daño cual es la falta o minoración de unos ingresos de los que participaba el cónyuge supérstite y, en general, afrontar las repercusiones económicas causadas por la actualización de una contingencia (la muerte de uno de los cónyuges)” (STC 41/2013, FJ 4), se restringe a los supuestos en los que existe un vínculo matrimonial entre causante y beneficiario como forma singular de protección de la unión familiar que cumple con determinados requisitos legales, que son los del matrimonio. No estaba, pues, entonces concebida la pensión de viudedad como una institución llamada, sin más, a compensar el daño de la minoración de ingresos sufrida por el superviviente de una pareja, sino a compensar ese daño cuando se producía en el ámbito de la familia sustentada en el previo matrimonio”.*

La realidad es que muchos de los cambios experimentados por las prestaciones de muerte y supervivencia en las últimas décadas han sido impulsados por la jurisprudencia constitucional, resultando especialmente llamativo el elevado número de pronunciamientos del Tribunal Constitucional en la materia (por ejemplo, STC 103/1983, 22-11; STC 44/1989, 18-9; STC 176/1989, 30-10).

### **4.3. Elementos asistenciales en el régimen jurídico de la pensión de viudedad contributiva**

---

Las sucesivas reformas de los últimos años (principalmente las llevadas a cabo con la Ley 40/2007, de 4 de diciembre) de las prestaciones por muerte y supervivencia han ido incorporando al régimen jurídico de la pensión de viudedad elementos más propios de las prestaciones de naturaleza asistencial que de las pensiones propiamente contributivas, a cuyo grupo continúa formalmente perteneciendo la pensión de viudedad y cuyo significado más sobresaliente es el de ligarlas a una situación presunta de necesidad que, como tal, no siempre corresponde a un estado real de necesidad probado del beneficiario.

---

*causantes posteriores a la Ley 40/2007, el legislador optó por definir la situación de necesidad mediante un elemento de ponderación económica que atiende al nivel de ingresos del supérstite en el momento de producirse el fallecimiento, o en su caso, en el año inmediatamente anterior y por referencia a su proporción respecto a la suma con los del causante (art. 174.3 LGSS). En los supuestos en que el hecho causante se había producido antes de la entrada en vigor de la Ley 40/2007, y habida cuenta de que se trataba de configurar una pensión excepcional, de carácter retroactivo y de que el fallecimiento del causante podía haber acontecido años atrás, el legislador optó por delimitar la situación de necesidad mediante un criterio de ponderación distinto y vino a exigir para otorgar el derecho a la pensión «que el causante y el beneficiario hubieran tenido hijos comunes» (letra c) disposición adicional tercera Ley 40/2007). A mi entender, que el legislador decidiera utilizar el hecho de haber tenido descendencia común como criterio de selección de la situación merecedora de protección no puede considerarse carente de justificación objetiva y razonable...”.*

Elementos asistenciales que entran en contradicción con la dimensión contributiva de la prestación y que provoca que a determinados efectos haya sido calificada doctrinalmente como híbrida o mixta. Amén de lo ya indicado en relación con regulaciones iniciales de la pensión de viudedad, manifestaciones de asistencialidad pueden encontrarse en previsiones como las siguientes:

### Requisitos de acceso a la pensión

Los requisitos de acceso son de vinculación de la percepción de viudedad en casos de separación judicial y divorcio a que el ex cónyuge superviviente (salvo mujeres víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio) fuera acreedor de pensión compensatoria (art. 220 TRLGSS). La jurisprudencia ha abogado por una interpretación finalista en favor de la consideración de la existencia de pensión compensatoria y, por tanto, del derecho a la pensión de viudedad.

En similar correspondencia se exige que, en el supuesto de pareja de hecho, la persona supérstite (salvo en el caso de mujeres víctimas de violencia de género) sea acreedora de una pensión compensatoria y que ésta se extinga con motivo de la muerte del causante (art. 221.3 TRLGSS).

### Cuantía de la pensión y rentas del beneficiario

La cuantía de la pensión de viudedad está conectada con la situación personal y económica de la persona beneficiaria. Con carácter general el importe de la pensión se calcula aplicando el porcentaje del 52% a la base reguladora (art. 31.1 del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre). No obstante, a partir de 01 de enero de 2019 el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad será del 60%<sup>120</sup>, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos: 1) Tener una edad igual o superior a 65 años; 2) No tener derecho a otra pensión pública española o extranjera; 3) No percibir ingresos por la realización de trabajos por cuenta ajena o “por cuenta propia”; 4) No disponer de rentas de capital mobiliario o inmobiliario, ganancias patrimoniales o rentas de actividades económicas, superiores en cómputo anual al límite de ingresos establecido en cada momento para acceder a la pensión mínima de viudedad.

Cuando la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista el porcentaje aplicable a la base reguladora será el 70 por 100 siempre que concurren los siguientes requisitos: —que los ingresos del pensionista no superen el resultado de sumar el límite que en cada ejercicio económico esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, más el importe mínimo anual de la pensión de viudedad que corresponda en cada ejercicio económico en función de la edad del pensionista, entendiéndose que la pensión constituye la principal o única fuente de ingresos del pensionista, cuando el importe anual de la misma represente, como mínimo, el 50 por 100 del total de los ingresos de aquél, también en cómputo anual. A tales efectos, como

---

120. DA 44ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

“El porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad a favor de pensionistas con 65 o más años que no perciban otra pensión pública, regulado en la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, será del 56 por ciento desde el día primero del mes siguiente a la entrada en vigor de esta Ley.

Este incremento alcanzará el 60% el 1 de enero de 2019”. Esta disposición deriva de las previsiones de la DA 30ª de la Ley 27/2011, modificada por DF 7ª Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre (tras esta modificación, el requisito no tener derecho a otra pensión pública se matiza estableciéndose que “el citado incremento será compatible con aquellas pensiones públicas, ya sean españolas o extranjeras, cuya cuantía no exceda del importe del mismo. En estos supuestos, el incremento de la pensión de viudedad se abonará exclusivamente por la diferencia entre la cuantía de éste y la de la pensión percibida por el beneficiario”, y que “no impedirá que se considere cumplido el requisito de no tener derecho a otra pensión pública española o extranjera, ni tampoco el incremento de la base reguladora de la pensión principal de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado la percepción de una pensión a cargo del Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado cuando se acredite el resto de los requisitos exigidos”. El Real Decreto 900/2018, de 20 de julio, de desarrollo de la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en materia de pensión de viudedad desarrolla ambas disposiciones legales.

cuantía de la pensión se tendrá en cuenta también el importe del complemento a mínimo que pudiera corresponder; —y que el pensionista tenga cargas familiares<sup>121</sup>.

Pese a la regla legal general de la compatibilidad de la pensión de viudedad con el trabajo remunerado y las rentas sustitutivas de este, los ingresos por trabajo pueden condicionar, no obstante, la cuantía de la pensión. La Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1996, rc.1639/1995 [RJ 1996, 1014] analiza la compatibilidad de la pensión de viudedad con las rentas de carácter asistencial, por estar condicionadas estas últimas, precisamente, al requisito de carencia de rentas. El pronunciamiento alude a un supuesto de compatibilidad entre la pensión de viudedad y el subsidio por desempleo para mayores de 52 años; subsidio para mayores de 52 años que está condicionado a la carencia de rentas. La falta de contradicción lleva al tribunal a desestimar el recurso de casación interpuesto por el INEM, si bien el tribunal trae a colación la situación y criterio de la sentencia recurrida en el sentido de que la actora que pretende el subsidio de desempleo para mayores de 52 años es titular de una pensión de viudedad, y el primer razonamiento para estimar la demanda es que esta pensión es inferior al salario mínimo interprofesional, centrándose la cuestión litigiosa en determinar si en el montante de este subsidio deben considerarse o no incluidas las pagas extraordinarias.

121. El artículo 31 del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas establece:

*“1. El porcentaje a aplicar a la correspondiente base reguladora para la determinación de la cuantía de la pensión de viudedad será del 52 por ciento. 2. Cuando la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista, aquéllos no superen la cuantía a que se refiere el párrafo siguiente y el pensionista tenga cargas familiares, el porcentaje señalado en el apartado 1 será del 70 por 100.*

*Para la aplicación del porcentaje señalado, será necesario que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, el importe anual que, en cada ejercicio, corresponda a la pensión mínima de viudedad en función de la edad del pensionista, entendiéndose que la pensión constituye la principal o única fuente de ingresos del pensionista, cuando el importe anual de la misma represente, como mínimo, el 50 por 100 del total de los ingresos de aquél, también en cómputo anual. A tales efectos, como cuantía de la pensión se tendrá en cuenta también el importe del complemento a mínimo que pudiera corresponder.*

*Se entenderá por cargas familiares la convivencia del beneficiario con hijos menores de veintiséis años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando los rendimientos del conjunto de la unidad familiar, así constituida, incluido el pensionista, dividida entre el número de miembros que la compongan, no supere, en cómputo anual, el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.*

*Se considerarán como rendimientos computables cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional. Los rendimientos indicados se tomarán en el valor percibido en el ejercicio anterior a aquél en que deba aplicarse o mantenerse el porcentaje del 70 por 100, debiendo excluirse los dejados de percibir, en su caso, como consecuencia del hecho causante de las prestaciones, así como aquéllos que se pruebe que no han de ser percibidos en el ejercicio corriente.*

*En los supuestos en que el cumplimiento de los requisitos indicados se produzca con posterioridad al hecho causante de la pensión de viudedad, la aplicación del porcentaje del 70 por 100 sobre la base reguladora de la correspondiente pensión tendrá efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la fecha en que se efectúe la correspondiente solicitud.*

*3. La aplicación del porcentaje del 70 por 100 sobre la respectiva base reguladora no podrá dar lugar a que la suma de la cuantía, en cómputo anual, de la pensión de viudedad, más los rendimientos anuales percibidos por el interesado, excedan del límite a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior. En caso contrario, se procederá a reducir la cuantía de la pensión de viudedad, a fin de no superar el límite señalado.*

*4. Los requisitos de falta de ingresos, cargas familiares y que la pensión de viudedad constituye la principal fuente de ingresos del pensionista deberán concurrir durante todo el período de percepción de la pensión. La pérdida de alguno de ellos motivará la aplicación del porcentaje señalado en el apartado 1, con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que deje de concurrir alguno de los requisitos señalados.*

*A tal efecto, los beneficiarios estarán obligados a presentar ante la Entidad Gestora que corresponda, en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se produzcan, comunicación debidamente acreditada de cuantas variaciones hubieran tenido lugar en su situación familiar o económica, que puedan suponer el nacimiento o la extinción del derecho al porcentaje de pensión reflejado en el apartado anterior.*

*De igual modo, vendrán obligados a presentar declaración expresiva de los rendimientos, tanto propios como de los miembros de la unidad familiar, a que se refiere el apartado anterior, a efectos de determinar la subsistencia de las cargas familiares. Esta declaración, referida a los rendimientos del ejercicio anterior, deberá efectuarse antes del 1 de marzo de cada año”.*

## 5. PREVISIONES DE REFORMA

---

La regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia, como se ha puesto de manifiesto en páginas precedentes, ha estado marcada por sucesivas modificaciones de carácter parcial, derivadas tanto de la nueva realidad familiar que ha ido imponiéndose, pero, muy especialmente, de los efectos de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el alcance de los principios de igualdad y no discriminación en materia de pensiones. Como reverso, tanto la doctrina como el propio legislador han sido conscientes de la necesidad de una reforma de la prestación de viudedad para adecuarla a la nueva realidad social y familiar y a la función que debe desempeñar en nuestro sistema de protección social.

Como muestras de esa preocupación legal por una actualizada regulación integral de la pensión de viudedad, la Disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006<sup>122</sup>, bajo el título de “Pensión de viudedad”, encomendó al Gobierno presentar un proyecto de Ley, que en un contexto de “reformulación global de la pensión de viudedad”, permitiera el acceso a la cobertura a las personas que, sin la existencia de vínculo matrimonial, conformaran un núcleo familiar en el que se produjera una situación de dependencia económica y/o existieran hijos menores comunes, en el momento de fallecimiento del causante. El encargo se cumpliría parcialmente, pues se modificó la ley para permitir el acceso a la pensión de viudedad a las parejas de hecho, pero quedó pendiente esa “reformulación global de la pensión de viudedad”. Reformulación global, importante es destacarlo, en ese momento el legislador encomendaba dirigir “a que la misma recupere su objetivo de prestación sustitutiva de las rentas perdidas como consecuencia del fallecimiento del causante”, lo que ya evidenciaba una toma de posición acerca de la muy importante cuestión del papel y finalidad de la prestación<sup>123</sup>.

La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, como ya se ha comentado, modificaría algunos aspectos de la pensión de viudedad, fundamentalmente los relativos al reconocimiento de la prestación a las parejas de hecho, pero no llevó a cabo la encomendada reforma global de la pensión de viudedad. No obstante, el legislador seguía siendo consciente de su pertinente y en su disposición adicional vigesimoquinta, de nuevo, encargaba al Gobierno poner en marcha las actuaciones necesarias para ello. En esta ocasión, de manera algo más lacónica, bajo el título de “Reforma integral de la pensión de viudedad” se disponía que “El Gobierno, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo, elaborará un estudio que aborde la reforma integral de la pensión de viudedad”.

Por su parte, la Comisión del Pacto de Toledo<sup>124</sup>, en su Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados el 25 de enero de 2011, entre las recomendaciones relativas a las prestaciones de viudedad y orfandad, se detallan las siguientes:

- La reformulación integral de las prestaciones por muerte y supervivencia —en especial viudedad y orfandad—, en línea con lo ya demandado por el Pacto de Toledo en 2003. Dicha reforma debería

---

122. BOE núm. 312, de 30/12/2005.

123. La redacción literal de la mencionada disposición adicional de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, era la siguiente: “Disposición adicional quincuagésima cuarta. Pensión de viudedad. El Gobierno presentará ante el Congreso de los Diputados, previa su valoración y análisis con los agentes sociales en el marco del diálogo social, un proyecto de Ley que, dentro de un contexto de reformulación global de la pensión de viudedad, dirigido a que la misma recupere su objetivo de prestación sustitutiva de las rentas perdidas como consecuencia del fallecimiento del causante y posibilite, igualmente, el acceso a la cobertura a las personas que, sin la existencia de vínculo matrimonial, conformen un núcleo familiar en el que se produzca una situación de dependencia económica y/o existan hijos menores comunes, en el momento de fallecimiento del causante”.

124. Omitimos las consideraciones derivadas del Pacto de Toledo de 1995, así como las valoraciones de la Comisión de Seguimiento de 30 de septiembre de 2023.

atender, en todo caso, a mejorar las pensiones de viudedad (en particular las de las personas mayores de 65 años en riesgo de pobreza) y orfandad.

- Mantener el carácter contributivo de estas prestaciones, sin que la adopción de medidas que introduzcan criterios basados en condiciones específicas para el acceso a ellas (edad, renta, hijos, compatibilidades...), modifique dicha naturaleza básica.
- A efectos de una cobertura adecuada de las situaciones de necesidad, la intensidad protectora debía concentrarse en las personas beneficiarias de la pensión de viudedad, con 65 o más años, en las que la pensión constituyera su principal fuente de ingresos, al objeto de garantizar una situación de renta equiparable a la existente antes del fallecimiento del cónyuge o conviviente. El mecanismo más adecuado para ello, según la Comisión, sería elevar el porcentaje de la base reguladora que se utiliza para calcular la pensión de viudedad; eso sí, la cuantía resultante nunca podría dar lugar a una pensión de viudedad superior a la pensión de la que ésta derive.
- Se recomienda que el Gobierno llevara a cabo los estudios oportunos sobre los efectos que tendría que, para la determinación de la cuantía de la pensión de viudedad, se tuvieran en cuenta los periodos de cotización acreditados por el causante, con una fórmula similar a la que se utiliza para el cálculo de la pensión de jubilación.
- Reordenar el tratamiento fiscal de las pensiones del sistema público para adecuarlo a las nuevas realidades familiares, sociales y económicas, armonizando los criterios de eficacia y solidaridad, con vistas a evitar discriminaciones y conseguir una mayor equidad, otorgando un tratamiento fiscal más favorable que el en ese momento existente a las pensiones de incapacidad permanente y a las de viudedad.

Nada se especifica en relación con la compatibilidad de la pensión de viudedad con las rentas del trabajo u otras pensiones, más allá de los efectos que pudieran derivarse del mantenimiento del carácter contributivo de la prestación.

Más recientemente, Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 19 de noviembre de 2020, en su Recomendación nº 13, relativa a las prestaciones de viudedad y orfandad insiste en la necesidad de llevar a cabo, de manera gradual, “la reformulación integral de las prestaciones por muerte y supervivencia —en especial la de viudedad— manteniendo su carácter contributivo”, en línea con lo ya demandado por el Pacto de Toledo en 2003 y que, pese a los avances, no fue llevado a término en su totalidad en la reforma de 2007.

Asimismo, se defiende:

- Que la naturaleza básica contributiva de estas prestaciones no puede ser modificada por la adopción de medidas que introduzcan criterios basados en condiciones específicas para el acceso a ellas (edad, renta, hijos, compatibilidades...).
- Que la reforma integral de la pensión de viudedad pasa por acomodar su configuración a las nuevas realidades sociales y familiares, así como a las circunstancias socioeconómicas de los beneficiarios, a fin de mejorar la protección de los pensionistas sin otros recursos, y de adecuar la protección de los colectivos menos vulnerables. Por ello, la acción protectora debe concentrarse en las personas beneficiarias de la pensión de viudedad con 65 o más años, cuya pensión constituye su principal fuente de ingresos, para lo que el mecanismo más adecuado sería el de la elevación del porcentaje de la base reguladora de la pensión.
- Que se profundice en reformas de la pensión de viudedad encaminadas a suprimir toda discriminación injustificada que afecte a la persona beneficiaria de la pensión por no existir vínculo matrimonial previo.
- Que la progresiva reformulación de la pensión de viudedad debería llevar aparejada una mejora de las pensiones de orfandad, especialmente en la cuantía.
- Que se analice la eficacia protectora de aquellas manifestaciones de las prestaciones de muerte y supervivencia establecidas cuando no existían prestaciones no contributivas, de modo que se libere

al sistema contributivo de coberturas que deben tener su acomodo en los niveles no contributivos o asistenciales.

En fase de elaboración, la disposición final primera del Proyecto de Ley de Familias modifica el TRLGSS, y, en lo que concierne a la materia de nuestro estudio, su apartado once modifica el artículo 223.1, que queda redactado como sigue:

*«1. La pensión de viudedad será compatible con cualesquiera rentas de trabajo.*

*La pensión de viudedad, causada en los términos del segundo párrafo del artículo 219.1, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años.»*

El cambio se concreta en la eliminación de la referencia a la inclusión en el supuesto de la incompatibilidad entre dos pensiones de viudedad cuando el causante no se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, del caso de las parejas de hecho. Esto plantea dudas. ¿Significa que en caso de pareja de hecho se pueden causar dos pensiones de viudedad, aunque las cotizaciones no se superpongan? Si esta fuera la conclusión parece evidente que daría lugar a una desigualdad injustificada.

## 6. DEFICIENCIAS DEL RÉGIMEN ACTUAL. CAMBIOS SOCIALES Y CRISIS DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD

---

La realidad social que sirvió de base para el nacimiento de la prestación de viudedad ha ido mutando notablemente. Desde la perspectiva que estamos analizando, lo cierto es que la situación de la mujer en el mercado de trabajo y, muy especialmente, el rol que asume en la pareja es muy diverso al que existía cuando surgió la pensión de viudedad. A los cambios en la configuración de las uniones afectivas y los modelos de familia, se une el de la progresiva incorporación de la mujer al trabajo en iguales condiciones que el hombre. Todo ello, lógicamente, incide sustancialmente sobre la función y el objetivo primigenio de la pensión de viudedad. Esta realidad es especialmente significativa cuando se tiene en cuenta el porcentaje de mujeres beneficiarias de la pensión de viudedad y su evolución (el porcentaje de las pensionistas mujeres de viudedad va poco a poco descendiendo y las de jubilación aumentando) y la edad mayoritaria en la que se concentran tales beneficiarias (a partir de los 60 años y particularmente de los 75 o más años). Igualmente relevante es la existencia de un número destacado de beneficiarios de la pensión de viudedad en edades (entre los 25 y 49 años) donde el sistema presume la inserción y actividad laboral habitual, con lo que ello implica de posible gasto innecesario que podría trasladarle a otras situaciones de necesidad.

Lo anterior, unido a esa extensión subjetiva y objetiva de los beneficiarios de la prestación y a su desligazón de la situación real de necesidad de quien la percibe (sigue siendo una prestación contributiva, aunque, como veremos, con la progresiva incorporación de elementos asistenciales) ha conducido a que la generalidad de la doctrina haya puesto de manifiesto desde hace algunos años la disfuncionalidad práctica de la prestación en algunos supuestos, el injustificado crecimiento del gasto, la ineficiencia de la protección, que, en ocasiones, no protege adecuadamente a quienes se encuentran en una situación de necesidad y, en otras, beneficia a quienes no están necesitados de tutela, así como la conveniencia de una reforma integral de su régimen jurídico. Todas las reformas de mayor calado han afectado a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente y las de muerte y supervivencia han quedado relegadas. Probablemente, como la doctrina ha señalado, razones políticas (impopularidad social de una reforma que afectará a una prestación fuertemente feminizada) y económicas son las que estarían detrás de tal circunstancia.

Respecto al objeto de nuestro estudio, es particularmente interesante tener en cuenta los efectos prácticos que la compatibilidad total, sin ningún tipo de límite o condicionante, entre la pensión de viudedad y las rentas de trabajo (art. 223.1 TRLGSS) puede provocar desde la perspectiva de la eficiencia y equidad en el percibo de la prestación de protección social.

Desde el punto de vista comparado, pese a la heterogeneidad y características singulares de las prestaciones por muerte y supervivencia en los diversos sistemas y ordenamientos jurídicos, que dificultan los análisis comparativos, sin embargo, se ha señalado que muchos Estados Europeos [Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia] admiten la compatibilidad de aquellas prestaciones con otros ingresos del beneficiario, aunque en todos los casos se establecen límites a dicha compatibilidad, normalmente fijando umbrales de ingresos a partir de los cuales la compatibilidad se va reduciendo. Y, de igual forma, en todos los países citados, salvo el Reino Unido, aceptan la compatibilidad de las prestaciones de viudedad o supervivencia con otras prestaciones del sistema, aunque, en idéntica medida, estableciendo límites a la compatibilidad, (Desdentado Daroca, RMEYSS, nº 129, pág. 40).

La realidad es que tanto desde la ley como desde la doctrina es unánime el llamamiento a una reforma global de la pensión de viudedad, conscientes de que su régimen jurídico no ofrece la protección adecuada y es disfuncional. Existe lo que se ha calificado como exceso de beneficiarios que acaba reducción la

protección de quienes verdaderamente lo necesitan y provocando problemas de financiación (Desdentado Daroca, RMEYSS, pág. 123, 2017). Por ello, es común afirmar que la pensión de viudedad sufre en la actualidad una profunda crisis, que obliga a su modificación, y aunque, como enseguida veremos, las propuestas del cambio legislativo son variadas, hay elementos clave que son muy compartidos.

Estamos de acuerdo con quienes han señalado (González Ortega) que el origen de todas las disfunciones y contradicciones deriva del hecho de que, en consonancia con un sistema contributivo, la situación de necesidad se presume, pero esa presunción, que en los orígenes de la pensión era acertada, en la situación actual carece de fundamento debido a las transformaciones sociales acaecidas (estructuras familiares, natalidad, carga en el cuidado de los hijos, incorporación de la mujer al mercado de trabajo, incremento de la esperanza de vida...). Dado que la presunción primitiva carecía ya de fuerza para legitimar una protección incondicionada era necesario, bien articular un presunción de la situación de necesidad mejor adaptada a la realidad del momento, fundamentalmente en lo relativo a la actividad profesional de hombres y mujeres, bien abandonar todos los elementos del principio contributivo para retornar la configuración de la pensión a sus orígenes y ligarla a la existencia de una real carencia de recursos derivada de la muerte del causante.

Por ello, no es extraño que se haya afirmado que “en la actualidad, el busilis de la cuestión parece estar en aclarar si la pensión de viudedad responde o no a un estado de necesidad del beneficiario” (Rabanal Carbajo RMEYSS, pág. 158). Como la doctrina ha puesto de manifiesto, la STC 103/1983 ya incorporaba argumentos para introducir el debate, en el que existe bastante consenso doctrinal, “acerca de la necesidad de restringir la pensión de viudedad cuando menos introduciendo límites que obedezcan a la situación de necesidad prístina, la dependencia del causante y falta de capacidad de ganancia del miembro supérstite de la familia” (Rabanal, pág. 161). Posición que se entiende ratificada en la doctrina constitucional (STC 41/2013 con cita recomendación Pactos de Toledo), pero que, no obstante, no ha contado con el refrendo del legislador. Entre quienes mantienen una posición más crítica con tal se ha afirmado que “la pensión de viudedad ha experimentado una constante expansión, en lugar de la contracción que parece lógica en la medida en que existen más posibilidades de formación y se logre más incorporación de la mujer al trabajo, de modo que como se ha apuntado por la doctrina, incluso desde esos primeros pronunciamientos de 1983, con respecto a los viudos, la expansión tiene lugar «a costa de cometer en muchos casos una injusticia material, ya que gracias a esta medida los viudos varones han podido acceder a la pensión en las favorables condiciones que el antiguo legislador había imaginado como medio de solventar las dificultades especiales de las viudas para obtener medios de vida propios (B. Gonzalo González). Con ello se ha desvirtuado la lógica del sistema protector, la finalidad originaria para la que se diseñó la pensión, concediéndose a muchos viudos varones que no sufren una situación de necesidad económica real. De este modo la pensión de viudedad se ha convertido en una prestación «expansiva» (Leonés Salido). Aunque no es políticamente correcto y por eso es tan infrecuente encontrar en los escritos una referencia como la que se va a escribir de inmediato, la expansión ha sido mayor —y sin justificación alguna de conformidad con aquella finalidad original de la pensión— con las nuevas incorporaciones motivadas por el reparto de pensión entre cónyuges y excónyuges, la ampliación del matrimonio a personas del mismo sexo y finalmente la extensión de la pensión a miembros de parejas de hecho.” (Rabanal pág. 162). Aboga así el autor por una concepción restrictiva de la pensión de viudedad, condicionada a la dependencia y falta de capacidad de ganancia del beneficiario, e incluso condicionada a dicha falta de capacidad de ganancia, lo que, por otro lado, conducirá a la “práctica consunción por inanidad en un tiempo relativamente no muy grande”. (Rabanal, pág. 162-163).

Hemos traído a colación esta larga cita para evidenciar la importancia de responder a esa pregunta acerca del fundamento de la prestación por viudedad y de la situación de necesidad que se pretende atender, y cómo la tesis del Tribunal Constitucional sobre los elementos definidores de la prestación y,

particularmente, sobre las consecuencias a que ha dado lugar<sup>125</sup>. La naturaleza de prestación de derecho derivado de la pensión de viudedad ha conducido a que se critique la valoración de las rentas del beneficiario y sus cargas familiares solo en lo relativo a la cuantía de la prestación y no en el momento de su concesión, lo que lleva “a defender como más correcta la ubicación de estas pensiones en el nivel asistencial” (Fernández Domínguez). La generosidad de la protección legal, pues la pensión es plenamente compatible con cualquier renta de trabajo o de capital del cónyuge superviviente, en contraste con reglas más restrictivas aplicables a otras pensiones, provoca resultados insolidarios “y da pie a situaciones injustas e inquietantes de infra o supra protección”, por lo que se aboga por establecer de forma definitiva la concesión de la pensión al cónyuge sobreviviente “únicamente cuando exista real —y probada— ausencia de recursos o cuando éstos fueran limitados” (Fernández Domínguez).

---

125. “Si años atrás, y sobre una base normativa en parte diferente, la jurisprudencia cifraba la razón de ser de las prestaciones por muerte y supervivencia, en general, en el mantenimiento del sostén económico de los familiares dependientes del trabajador fallecido, compensándoles de su pérdida (STS 2 de diciembre de 1973), lo cierto es que, actualmente, las cosas son bien distintas. La relación de dependencia ha perdido su valor definitorio de la situación de necesidad protegida. En este camino es bien conocida la importancia del papel desempeñado por el Tribunal Constitucional, a partir de la inicial STC 103/1983, 22 de noviembre, y luego continuada por una larga serie en torno al problema del viudo discriminado, en la irónica expresión del prof. ALONSO OLEA. Dejando a un lado las numerosas críticas formuladas en torno a la adopción de un papel de legislador negativo por parte del TC, lo cierto es que la jurisprudencia constitucional viene reafirmando, en resoluciones tales como las Sentencias 184/1990, de 15 de noviembre, y 35/1991, de 14 de febrero, o el Auto 188/2003, de 3 de junio, en el valor secundario de la existencia de un estado de necesidad, puesto que el objetivo básico de la pensión radica en compensar al cónyuge superviviente por el daño que acarrea la pérdida o disminución de rentas generadas por el causante” (Sastre Ibarreche).

## 7. NECESIDAD DE REFORMA Y ALCANCE DE LOS CAMBIOS

---

### 7.1. Ordenación de fuentes

---

La diversidad de fuentes reguladoras de una determinada materia, de diverso rango jerárquico, nacidas en momentos históricos muy diversos y distanciados, con contenidos no siempre derogados expresamente y, por tanto, sujetos a su vigencia en tanto compatible con la norma superior es una nota característica general de la normativa de Seguridad Social. En el supuesto de la pensión de viudedad, tal como se ha indicado, la normativa reguladora se contiene, además de en el TRLGSS 2015, en un Decreto del año 1966 y en una Orden de 1967, que contienen previsiones de desarrollo de una norma legal que concebía la pensión desde un prisma diverso al que ahora consagra la ley vigente. Sería conveniente, tras la correspondiente modificación legal integral del régimen jurídico de la pensión de viudedad, llevar a cabo una actualización del desarrollo reglamentario.

La situación no es muy distinta a la que existía hace ya más de diez años cuando, en relación con la regulación de la incompatibilidad de las pensiones públicas con el desempeño de actividades remuneradas, se afirmó que se caracterizaba por “su dispersión, insuficiencia, obsolescencia, falta de claridad y homogeneidad en el tratamiento de los diferentes tipos de pensión” (Sempere, 2013).

### 7.2. Propuestas de contenido

---

Pese a lo comentado, la realidad es que las reformas de mayor calado en materia de pensiones han afectado a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, quedando las de muerte y supervivencia algo relegadas. Como justificación de tal proceder se han señalado razones políticas y económicas, pero, sea cual fueron los motivos de la inacción, razones de eficiencia, equidad y, también, de racionalidad y sostenibilidad del sistema aconsejan diseñar un nuevo régimen jurídico para la pensión de viudedad.

El necesario proceso de adaptación de las prestaciones por muerte y supervivencia, fundamentalmente la de viudedad a las nuevas realidades sociales, familiares y al rol social de la mujer y su incorporación al mercado de trabajo, ha provocado una preocupación creciente de la doctrina y el gobierno por la reformulación y renovación de estas prestaciones. Muchas de las modificaciones parciales ya comentadas han permitido la conexión de la pensión de viudedad con los nuevos modelos de familia (parejas de hecho, matrimonios homosexuales, separación divorcio y nulidad, concurrencia de beneficiarios...) pero lo que apenas si se ha retocado es la regla general de la compatibilidad de la pensión con el trabajo u otras rentas sustitutivas, lo que, de alguna manera, incide frontalmente con la concepción y naturaleza de la prestación y la funcionalidad que hoy día le corresponde, especialmente a la luz del modelo constitucional de Seguridad Social.

La doctrina ha insistido en la necesidad de una reformulación de la pensión, con un enfoque renovador y corrector de las disfuncionalidades existentes que, como decimos, no han terminado de solventarse.

Vamos a repasar algunas de las propuestas que se han ido barajando, recogiénolas por orden cronológico y a partir de 2010, pues, como se ha comentado, la necesidad de reforma viene siendo propugnada desde mucho antes:

### **Propuesta Hernández León et altr. (estudio FIPROS 2010)**

7. Necesidad de definir la esencia y objetivos de la pensión, “pues ello posibilita la concreción de medidas parciales y globales de actuación que se orienten al objetivo planteado, así como la valoración de conceptos siempre discutidos como la compensación del daño y el lucro cesante o la situación de necesidad y su relación con la dependencia económica”,
8. Evaluar los requisitos de acceso a la prestación y tener en cuenta la separación de lo que es asistencial y lo que es contributivo, conjugando los principios de solidaridad del sistema y de equidad en la parte contributiva.
9. Tener en cuenta que la elevación del porcentaje aplicable a la base reguladora es ineficiente, pues genera gasto, impone inequidad y no resuelve los problemas de la pensión.
10. La realidad socioeconómica de la pensión de viudedad es compleja, es una fuente de gasto relevante, el número de beneficiarios es importante y no todos están en situación de necesidad. Aunque existen muchos factores que dificultan la adopción de medidas correctoras (causante en activo o no, diferencias de rentas propias, requisitos de acceso, concurrencia de beneficiarios, concepción difusa de los elementos caracterizadores de la pensión...) las modificaciones son necesarias.
11. La propuesta de reforma puede enfocarse “desde la perspectiva global de la esencia y la naturaleza de la prestación, trabajando mediante la capitalización de aportación definida o la transformación en una prestación plenamente asistencial, acciones que... presentan tantos beneficios como incertidumbre en su desarrollo”. También puede barajarse la concesión de prestaciones superiores para los primeros años tras el fallecimiento del causante que se compensen con prestaciones en cuantía inferior con el paso del tiempo.
12. Un factor esencial en las pensiones vitalicias, como la de viudedad, es la inequidad actuarial del sistema, que favorece a los beneficiarios futuros en detrimento de los actuales, lo que obliga a distribuir de otra manera en el tiempo las prestaciones de los beneficiarios.
13. Plantear una reforma integral de la pensión de viudedad, que ayude a la sostenibilidad del sistema, “desagregando una prestación en una parte contributiva y una parte no contributiva e incorpore, junto a otras modificaciones normativas, una línea de trabajo en base a las prestaciones consumidas por el causante”. La parte contributiva en su concesión e importe se vincularía a la carrera profesional del causante, no estaría sujeta a requisitos adicionales de limitaciones por rentas, trabajo o concurrencia con otras prestaciones y su financiación provendría de las cotizaciones. La parte no contributiva cubriría la situación de necesidad en los casos en los que la parte contributiva o bien no existirá o bien no alcanzara determinadas cuantías. Su percepción estaría condicionada al cumplimiento de los mismos requisitos que los existentes para los complementos por mínimos. Su financiación estaría a cargo de los Presupuestos Generales del Estado. Ambas partes podría como importes a sumar de la pensión o también percibirse una sola de ellas.

### **Propuestas de González Ortega et altr. (estudio FIPROS 2010)**

1. Toda reforma integral del sistema de protección de la muerte y supervivencia debe partir de la realidad social a la que se dirige y del posible universo de sujetos protegidos. La amplitud de los períodos temporales necesarios para consolidar modelos sociales de comportamiento obliga a que las medidas que se quieran adoptar se acomoden a ese lento ritmo y, por tanto, debe operarse con dos modelos de pensión de viudedad.
2. Se mantendría el modelo vigente para las pensiones de viudedad ya generadas, bien inalterado, bien con alguna incompatibilidad de la pensión con ciertos niveles de renta o ingresos. El recurso a los tradicionales períodos de transitoriedad permitiría, en su caso, adaptar el cambio a las nuevas realidades. También podría pensarse en una prestación temporal de adaptación o, de forma más incisiva sustituir el modelo vigente por una nueva regulación para los pensionistas menores de cierta edad.
3. El nuevo modelo de pensión debería basarse en una primera decisión, como sería la de determinar si se quiere seguir con la naturaleza contributiva de la prestación, implantar su asistencialidad plena, o seguir con un sistema híbrido, como el actual, con elementos de una y otra.

4. La opción dependerá de la existencia o no de un nivel no contributivo universalizado (hoy, la existencia del ingreso mínimo vital debería ser un factor que tomar en consideración). Se propone una alternativa, acorde con la estructura de la Ley General de Seguridad Social del momento, de configurar un nivel no contributivo específico para las pensiones de viudedad, condicionado, en consecuencia, a la prueba de la inexistencia o escasez de recursos y a su mantenimiento en el tiempo. La relevancia de este nivel estaría condicionada a la configuración del nivel contributivo y de su alcance más o menos excluyente. Sería necesario decidir las reformas de este nivel. El peso de su dimensión contributiva y si se aplica o no con modulaciones. La aplicación de las reglas de la contributividad implicaría proyectar sobre la pensión una serie de rasgos como: cumplimiento de requisitos profesionales, que han ido perdiendo su valor, exigiendo períodos de cotización más amplios, aunque modulables, según la edad; control riguroso de la situación de alta y de las situaciones asimiladas al alta; determinación de la cuantía de la pensión en función del tiempo de cotización previo que se manifiesta en la composición de la base reguladora, apostando, por la ampliación del período de referencia del cálculo de la pensión, lo que potenciaría su carácter contributivo y la acercaría a las reglas de la pensión de jubilación o incapacidad permanente; conectar el derecho con las cotizaciones previas, así como cierto matiz de sinalagmaticidad que suele acompañar a las prestaciones contributivas, lo que se manifestaría en la compatibilidad de la pensión con otros recursos del beneficiario, sin que ni siquiera un nuevo matrimonio supusiera la pérdida de la pensión, pues esta se configuraría como una especie de aseguramiento derivado de las cotizaciones previas que habría generado un derecho incondicionado. Se diseña, por tanto, un estricto nivel contributivo de la pensión de viudedad (con una mejora, quizás en el porcentaje aplicable a la base reguladora en función de los períodos de cotización), cuyo efecto expulsivo de la tutela se compensaría por el nivel no contributivo o, en su defecto, por las prestaciones asistenciales de garantía de recursos mínimos.
5. Como alternativa a la opción contributiva, se plantea la posibilidad de remitir la prestación a su función original actualizándola. Se configuraría, así, como un tipo especial de prestación asistencial, de garantía de rentas en casos de inexistencia o insuficiencia de aquellas, en la que los elementos contributivos, si se mantuvieran, sólo jugaría como un filtro de las situaciones que podrían causar el derecho. Las consecuencias en la configuración de la prestación serían las siguientes: a) La cobertura de la situación de necesidad derivada de la muerte del causante debería basarse en la prueba de la situación real de necesidad del beneficiario; el derecho a la tutela del beneficiario se articularía como un derecho propio y directo y no derivado del cumplimiento de los requisitos contributivos del causante. El derecho a la pensión dependería de la dependencia económica real para la subsistencia de los anteriores ingresos del causante. Adicionalmente podría añadirse el cumplimiento de una edad mínima, cuando no hubiera hijos dependientes, que pusiera de manifiesto la imposibilidad o extrema dificultad de incorporarse al mercado de trabajo y obtener recurso para la propia subsistencia. b) Para los supuestos en los que el superviviente no cumpliera los requisitos y no tuviera derecho a la prestación se podría configurar una prestación de carácter temporal cuya función no sería la cobertura de situaciones de necesidad sino de adaptación a la nueva situación familiar; el sistema cumpliría una función temporal y limitada de mantenimiento del nivel de vida de la unidad familiar, sustitución de ingresos y no compensación de ausencia de recursos, y la cuantía de la prestación estaría determinada por las contribuciones previas del causante. c) La cuantía de la prestación estándar de naturaleza asistencial vendría determinada en función de las cantidades que se consideren adecuadas para garantizar el nivel mínimo y digno de subsistencia, lo que conecta con la cuantía de las prestaciones no contributivas.
6. Una tercera opción más drástica y excluyente de las anteriores, que se propone es la de la supresión de las pensiones de viudedad y orfandad; estas últimas se derivarían hacia una mejor tutela, incrementando su cuantía, de las prestaciones por hijo a cargo. En relación con las pensiones de viudedad, se eliminaría su rasgo de prestación derivada para configurarla la tutela como un derecho propio a la percepción de recursos de subsistencia o bien, se plantea el establecimiento de alguna fórmula de reparto de las cotizaciones realizadas por el causante a los efectos, no de tener derecho a una pensión de viudedad, que no existiría, sino de otras prestaciones como la de jubilación o incapacidad permanente contributivas. Reparto que, incluso podría quedar a la libre voluntad del sujeto activo no

fallecido, de tal forma que, a efectos de prestaciones contributivas de jubilación o incapacidad, el cónyuge no activo pudiera consolidar expectativas a recibir alguna prestación profesional.

### **Propuestas de Mercader et altr. (estudio FIPROS 2011)**

1. Reformulación de la actual regulación de la pensión de viudedad, sobre la base de seguir considerándola una pensión de derecho derivado, pero sólo en su acceso. Su mantenimiento estaría condicionado a una serie de elementos que determinarían la temporalidad y el tipo de pensión. El beneficiario podrá mantener el derecho a la pensión en función de la edad y de los ingresos y/o recursos propios que tenga o pueda tener.
2. Se contemplarían dos posibles situaciones de necesidad: —que, cumpliendo los requisitos contributivos, la persona viuda carezca de recursos propios, estos sean insuficientes o no se prevea posibilidad de que llegara a tener sus propios recursos; —que no se cumplan los requisitos contributivos, o que el beneficiario tenga recursos propios. Tanto el sujeto causante como el beneficiario deberían pasar el test de la contributividad y la asistencialidad, respectivamente. El primero, cumpliendo los requisitos de afiliación y cotización (que debería aumentarse) y el segundo debería superar ciertos requisitos económicos (una situación real de necesidad, dependencia económica, o simple desequilibrio económico) y de edad en conexión con sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo. En función de tales criterios el beneficiario tendrá derecho a una pensión temporal de viudedad o a una pensión vitalicia modulable. En caso de incumplimiento de los requisitos contributivos o asistenciales, e independientemente de la edad, el beneficiario accedería a la pensión de adaptación o ajuste. Todo ello con independencia del mantenimiento de la ya existente en ese momento pensión temporal de viudedad (antiguo art. 174 bis TRLGSS94), que pasaría a denominarse subsidio temporal de viudedad.
3. El sistema, por tanto, se configuraría sobre la base de la existencia de las siguientes prestaciones:
  - a) Pensión de viudedad temporal
  - b) Pensión de viudedad vitalicia modulable
  - c) Pensión de adaptación o ajuste

#### *a) Pensión de viudedad temporal*

Sus elementos configuradores serían: á) el cumplimiento de un periodo más amplio de carencia; b) que en el momento del hecho causante el beneficiario no tenga ingresos propios (de trabajo, de capital o del patrimonio); y c) que la pensión pueda tener naturaleza temporal en función de la edad y a la vista de las dificultades de acceso al empleo. La pensión queda sometida a la existencia de una situación de necesidad (dependencia económica en la que se tienen en cuenta los ingresos del sobreviviente) y es temporal, variando su duración en función de la edad del beneficiario y sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. Sin dependencia económica no cabría pensión temporal de viudedad sino pensión de adaptación o ajuste.

#### *b) Pensión de viudedad vitalicia modulable*

Los elementos configuradores de esta pensión serían: á) el cumplimiento de un periodo más amplio de carencia; b) que en el momento del hecho causante el beneficiario no tenga ingresos propios (de trabajo, de capital o del patrimonio); y c) que la pensión tenga naturaleza vitalicia en función de la edad y a la vista de las dificultades de acceso al empleo. Lo más relevante es la disminución progresiva de la renta prestacional a medida que se incrementen los ingresos de activo del beneficiario. De esta forma, se compatibilizará la pensión con la percepción de ingresos del trabajo u otros ingresos, pero se disminuirá de forma progresiva la prestación a medida que se incrementan los ingresos. Se contemplan determinados condicionantes en el acceso a la prestación según la edad del beneficiario y su inscripción como demandante de empleo y excepciones en supuestos de discapacidad. Para edades superiores o 65 o más años (o 67 en coincidencia con la edad de jubilación) la pensión sería vitalicia sin otros condicionantes para su percepción, pero si el beneficiario no estuviera en situación de dependencia económica la prestación que recibiría no sería la vitalicia modulable sino la de ajuste.

### *c) Pensión de adaptación o ajuste*

Cuando el sobreviviente no cumpliera alguno de los requisitos anteriores (contributivos o asistenciales) se prevé la creación de una prestación, denominada de adaptación o ajuste, en la medida en que su finalidad es la de facilitar el tránsito de una situación económica a otra. En estos casos no hay una situación de dependencia económica, sino un desequilibrio económico, por lo que la función de la prestación sería la de proteger el mantenimiento temporal del nivel de vida del hogar familiar anterior al fallecimiento y ayudar a hacer frente al empobrecimiento relativo que se produce, y ofrecer margen de tiempo para la adaptación económica ante la nueva situación. Se propone una duración de un año desde la fecha del hecho causante y el período de carencia general para tener derecho a la pensión de viudedad en cuanto se trataría de una prestación contributiva.

### **Propuesta de Valenciano Sal (2011)**

1. Se propone una reforma basada fundamentalmente en la idea de “diluir” la pensión de viudedad (re-distribución de la pensión de viudedad) en otras contingencias cuya protección esté articulada sobre un estado de necesidad real.
2. Esas otras contingencias sobre las que recaería la protección ahora dispensada a través de la pensión de viudedad serían: a) Supuesto de hijos del causante a cargo del cónyuge sobreviviente. Se atendería a la situación reforzando la pensión de orfandad, que se extinguirá cuando el huérfano alcanzara la mayoría de edad o pudiera mantenerse por sí mismo. Se insiste en que los hijos no garantizan que exista una situación de dependencia entre el sobreviviente y el causante; b) Supuesto de situaciones de incapacidad. Para los casos en los que el supérstite se encontrara incapacitado para el trabajo, se propone reforzar la pensión de incapacidad de tal forma que la existencia de dependencia económica sea causa de incapacidad que no permite al sujeto encontrarse en activo en el mercado de trabajo y no por el fallecimiento de su cónyuge; c) Supuesto de irretroactividad de la Ley ante casos especiales. Para los casos en los que siga existiendo una relación de dependencia económica en la pareja, no se aplicaría la nueva reforma, si bien en estos supuestos los requisitos de acceso o mantenimiento de la pensión de viudedad estarían ligados, de modo incondicional, a la edad, falta de formación o de experiencia que permitieran al beneficiario la incorporación al mercado de trabajo o, aun incorporándose no pudieran acumularse las cotizaciones necesarias para obtener una pensión de jubilación digna.

### **Propuesta de Sempere Navarro (2013)**

1. En general, en lo relativo a la incompatibilidad entre prestación y trabajo, se propone introducir factores generadores de mayor seguridad, vinculados a la estandarización/homogenización de criterios (renta, trabajo, pensiones). Se sugiere plantear, en supuestos de compatibilidad, que la cotización fuera selectiva, por contingencias concretas a fin de incentivar el trabajo autónomo o por cuenta ajena o revisarse al alza (con efecto multiplicador) la cuantía de la pensión que se hace compatible con el trabajo.
2. En concreto, en relación con la pensión de viudedad, se propone su revisión en una línea de mayor permeabilidad y consideración del trabajo como factor de incompatibilidad en ciertos casos, facilitando la transición de esta pensión hacia una mayor asistencialidad vinculada a la ausencia de rentas o ingresos. Además, se indica que podría vincularse su percepción con las rentas derivadas del trabajo y hacerse incompatible con la pensión de jubilación.

### **Propuesta de Arsuaga, de la Peña y Villanueva (2021)**

1. Propuesta basada en la individualización del pensionista y de su familia para adaptarla a cada caso. Se estima que el 54,74% de los cónyuges supervivientes verían mejorada la cuantía a la que tendrían derecho, al tiempo que se reduciría el 9,8% de gasto actual actuarial que representarían las prestaciones de viudedad. El ahorro se centraría en lo que supondría la prestación temporal frente a la vitalicia para quienes tienen capacidad para trabajar o cuentan con recursos suficientes.

2. Reformulación de la pensión vitalicia y la prestación temporal, estableciéndose requisitos extraordinarios a los existentes para tener derecho a la pensión de viudedad (límite de edad —45 o más años— e ingresos máximos para tener derecho a la pensión —condicionados según se trate de una familia monoparental o no, de los hijos menores existentes, o préstamos hipotecarios o alquiler de vivienda anterior al deceso—) y, en caso de no cumplir tales requisitos se tendría derecho a la prestación temporal, que ampliaría su duración (de 24 mensualidades a 6 meses adicionales por cada hijo con un máximo de 48 mensualidades). La propuesta se acompaña de un cambio en el porcentaje aplicable a la base reguladora para calcular la cuantía de la prestación (que es igual en el caso de pensión de viudedad y prestación temporal), con el objetivo de hacerla más justa y equitativa; la fórmula de cálculo de ese porcentaje es la siguiente:  $100\% - \% \text{ consumo del fallecido}$ , sin que pueda ser nunca el 0%. Consumo medio del fallecido que se obtendría dividiendo el consumo medio por persona entre los ingresos anuales del hogar.

### **Propuesta Taléns Visconti (2022)**

1. En la actualidad la pensión de viudedad no atiende a una situación de necesidad, salvo, en alguna medida, en los casos de ex cónyuges o ex parejas de hecho, pues en estos casos el acceso a la pensión exige que se extinga con el fallecimiento del causante la pensión compensatoria. Propone diversas fórmulas para conseguir una pensión más asistencial o, cuando menos, que atienda a de alguna manera a una situación de necesidad.
2. Propone reservar la pensión para supuestos de carencia de rentas o bien, quizás de manera preferible, que estas sean más bajas (por ejemplo, señala que sea incompatible con el duplo del SMI).
3. Otra opción para evitar pronunciamientos acerca de la carencia o no rentas es la de transformar la pensión en una prestación temporal que cubra inicialmente las consecuencias que pudieran derivarse del fallecimiento del causante. Prestación temporal que podría ir ligada al criterio de la edad, es decir, ser vitalicia a partir de una determinada edad, cuando resultara más complicado acceder al mercado de trabajo.
4. Repensar en cualquier caso el modelo para que el ahorro de la pensión de viudedad de personas que ni la necesitasen se reinvirtiera en otras prestaciones asistenciales de personas que realmente se encuentran en situaciones de necesidad.

### **Propuesta Losada Moreno (2024)**

1. Replanteamiento de la configuración de la pensión de viudedad para adaptarla a la realidad actual, así como para contribuir a la viabilidad y sostenibilidad financiera del sistema.
2. Las últimas reformas parciales van más en la línea de ampliar el derecho a la pensión, lo que parece apuntar a un cierto temor de los gobernantes a realizar la reforma realmente necesaria, “pero socialmente impopular”, al tratarse de una prestación fuertemente feminizada. La fórmula de canalizar la solidaridad con las personas con menos recursos, se indica, es la de las prestaciones no contributivas.
3. La situación de necesidad real o dependencia económica del causante debería ser la base de la reformulación integral de la pensión de viudedad.
4. Los ejes de la reformulación integral de la pensión de viudedad serían:
  - a) La necesaria incompatibilidad de la pensión de viudedad con rentas del trabajo u otras prestaciones sustitutivas
  - b) La necesidad de establecer una edad mínima para acceder a la pensión de viudedad. Se indica que lo razonable sería que no se pudiese acceder a la pensión de viudedad hasta una determinada edad, o que se tuvieran en cuenta los períodos de cotización acreditados por el causante para determinar la cuantía de la pensión.
  - c) La eliminación del carácter vitalicio de la pensión, pudiendo ser suficiente una prestación temporal.
  - d) El aumento del cómputo mínimo de cotización, sin que existan diferencias entre contingencias comunes y profesionales.
  - e) La igualdad total entre uniones matrimoniales y no matrimoniales.

- f) La necesidad de un régimen transitorio para tener en cuenta derechos adquiridos o en vías de adquisición. Ello significará la necesidad de que durante un período de tiempo estén en vigor dos regímenes jurídicos distintos.
- El proceso de reforma, dada su complejidad y dificultad, debe realizarse vía diálogo social y consenso en la esfera político-jurídica.

A partir de tales premisas, nuestras propuestas para una futura reforma de la pensión de viudedad y, en particular, de su compatibilidad o no con el trabajo serían las que se recogen en el documento general de propuestas.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

---

- Álvarez de la Rosa, M.: “Exploración de fórmulas de robustecimiento de la financiación pública: el ejemplo de la pensión de viudedad”, *Documentación Laboral* nº 103, vol I, 2015.
- Arsuaga, A. J.I. de la Peña y G. Villanueva: “Una propuesta de una pensión de viudedad basada en la situación económica y familiar”, *Anales del Instituto de Actuarios Españoles*, 4ª época, 27, 2021.
- Cavas Martínez, “Las personas trabajadoras fijas discontinuas de fecha incierta no tienen acceso a la jubilación parcial anticipada”. *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº 9/2022.
- Cruz Villalón, J.: “Líneas de tendencia de las reformas en materia de protección social”, *Temas Laborales*, nº 112, 2011.
- Cruz Villalón, J.: “La modernización de las prestaciones por viudedad y orfandad”, en AAVV. *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Comares, 2008.
- Desdentado Daroca, E.: “Los problemas de la pensión de viudedad en la última doctrina judicial”, *RMEYSS* nº 129, 2017.
- Fernández Domínguez, J.J.: “Muerte, supervivencia y protección familiar: situación actual y perspectivas de futuro”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.5/2000, BIB 2000\458.
- González Ortega, S. et alr.: Las prestaciones sociales de derecho derivado. Análisis de las prestaciones de viudedad y orfandad y en favor de familiares en el marco de los sistemas europeos de Seguridad Social. Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (FIPROS).
- Hernández León, C.F. et alr.: La viudedad del futuro. Estudio y propuestas de reforma global para garantizar su sostenibilidad. Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (FIPROS).
- Kahale Carrillo, D.T. et alr.: La reestructuración de la pensión de viudedad a las nuevas situaciones sociales y las nuevas formas de familia y convivencia: propuestas de reforma. Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (FIPROS).
- Losada Moreno, N.: “La pensión de viudedad en el actual contexto social. Propuestas de reforma”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 39 (2º Trimestre 2024), Laborum.
- Mercader Uguina, J.R. et alr.: Análisis de la compatibilidad de prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo: balance y propuestas de reforma. Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con la Orden TIN/731/2011, de 25 de marzo (FIPROS).
- Rabanal Carbajo, P.F.: “La pensión de viudedad en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *RMEYSS* nº 129, 2017.
- Sastre Ibarreche, R.: “Transformaciones sociales y cambios en la pensión de Viudedad”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.15/2007, BIB 2007\2157.
- Sempere Navarro, A.V.: “El debate sobre incompatibilidad entre pensiones y trabajo productivo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* nº 9/2013.
- Taléns Visconti, E.E.: “Las prestaciones por muerte y supervivencia y su compatibilidad con el trabajo y con otra serie de pensiones”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol 10, nº 4, octubre-diciembre 2022.
- Valenciano Sal, A.: “Una imprescindible reforma en el sistema de pensiones: la pensión de viudedad, «su estado de necesidad hacia la dependencia y sus derivados»”, *Temas Laborales* nº 109, 2011.
- Vicente Palacio, A. et alr.: La pensión de viudedad: marco jurídico para una nueva realidad social. Cómo reformular la pensión de viudedad de forma que mejor cumpla el carácter de prestación sustitutiva de las rentas perdidas como consecuencia del fallecimiento del causante. Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (FIPROS).
- Vivero Serrano, J.B.: “La pensión de viudedad tras la ley 27/2011 y el Real Decreto-Ley 20/2011: un balance decepcionante”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 29-30, 2012.

## **IV. COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJO**

---

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>131</b>
<b>2.</b>	<b>EL RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE SOBRE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJO</b>	<b>135</b>
<b>3.</b>	<b>LA REFORMA DE LA LEY 2/2025 Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE IP Y TRABAJO</b>	<b>141</b>
<b>4.</b>	<b>UNA NECESARIA REVISIÓN DEL SISTEMA DE COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD Y ACTIVIDAD LABORAL O PROFESIONAL</b>	<b>144</b>
<b>5.</b>	<b>UNA BREVE REFERENCIA AL RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD APLICABLE A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE NIVEL NO CONTRIBUTIVO</b>	<b>147</b>
<b>6.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>149</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

---

Cualquier aproximación al régimen de compatibilidad entre las pensiones de incapacidad permanente y trabajo depende necesariamente de los distintos aspectos que confluyen en el tratamiento de la situación, tanto desde la perspectiva de Seguridad Social, como de la laboral y de prevención de riesgos laborales, sin olvidar la normativa sobre fomento del empleo de las personas discapacitadas.

Todos estos aspectos concurren en cualquier análisis sobre la protección de la Incapacidad Permanente y, por supuesto, afecta a uno de los aspectos de su dinámica como es el régimen de compatibilidad con el trabajo. Si la definición y, sobre todo, la graduación de la incapacidad permanente se define en función del trabajo, es evidente cualquier aspecto que relacione el desarrollo de una actividad profesional o laboral para las personas incurso en una declaración de incapacidad permanente va a venir necesariamente condicionado por esta circunstancia.

Sin duda en este análisis se parte de una tradición que ha venido a condicionar fuertemente la protección de la incapacidad. Desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, que, aunque obviamente referida a la protección inicial del accidente de trabajo, define los primeros grados de *invalidez* en función de la afectación o anulación de la capacidad para continuar en el trabajo, hasta la definición de la contingencia protegida en las primeras normas articuladas del sistema de Seguridad Social, el riesgo protegido ha estado vinculado exclusivamente al trabajo desempeñado o, en su caso, a la posible anulación total de la capacidad para desempeñar cualquier oficio o profesión.

Ello condicionaba el régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión, aunque se contemplara, en algún supuesto como diremos después, la posible adaptación del puesto de trabajo con reducción del salario (art. 24.3 de la Orden de 15 de abril de 1969) que hoy difícilmente podría mantenerse sin pasar un mínimo filtro de constitucionalidad por afectación de los principios básicos de igualdad y no discriminación en los términos planteados por la norma (por otra parte, formalmente en vigor). La Ley de Seguridad Social de 1966 remitía al desarrollo reglamentario el régimen de compatibilidad entre prestaciones por incapacidad permanente y “los salarios que puedan percibir los trabajadores en la misma empresa o en otra distinta” (art. 138 de la LSS1966 y en el mismo sentido el texto refundido de 1974).

Pese a esta remisión, la regla general es la incompatibilidad, sobre todo en relación con la incapacidad permanente absoluta y la denominada ahora gran incapacidad. Sí se contenía una norma que sigue estando vigente y presente en el actual texto refundido. La remisión general a que “las pensiones de invalidez absoluta o gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad para el trabajo, a efectos de revisión”. El actual primer párrafo art. 198.2 del TRLGSS mantiene prácticamente idéntica esta redacción, aunque sustituyendo el término invalidez por incapacidad permanente y, más recientemente, tras la Ley 2/2025, de 29 de abril, el de Gran Invalidez por gran incapacidad: “Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión”.

El esquema general del régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión de IP, presenta, no obstante, una serie de aspectos que afectan directamente a sus elementos conceptuales, a la propia comprensión del riesgo protegido y a su completa y única dependencia o vinculación con el oficio o profesión desarrollado. En este sentido, hay que tener en cuenta:

- La normativa sobre personas discapacitadas, la ampliación de la protección, el reconocimiento de su derecho al trabajo (y en paralelo, podríamos afirmar, que el mantenimiento del deber constitucional

de trabajar) y la garantía de un trato igual y de la interdicción de la discriminación en cuanto al acceso y mantenimiento del trabajo.

- El deber de los poderes públicos para llevar a cabo medidas de empleo en relación con las personas con discapacidad como colectivo preferente de atención conforme lo previsto en la normativa de empleo (art. 50 de la Ley de Empleo), que insiste en la interdicción de los sesgos de discriminación (art. 5), incorpora como eje de la Estrategia de empleo la atención a las personas con discapacidad (art. 12), y presta una atención específica a estas personas en todos los procesos de selección, mediación y formación.
- La nueva interpretación restrictiva del Tribunal Supremo, a la que después aludiremos, sobre el régimen posible de compatibilidad conforme el citado art. 198.2, vinculando la definición de dicho grado de incapacidad absoluta a una anulación total de la capacidad para el trabajo que lo hace incompatible con un elevado número de actividades, teniendo en cuenta, precisamente, las posibilidades de adaptación que pueden brindar las nuevas tecnologías, especialmente el deber de adaptación de los puestos de trabajo. Este criterio es asumido inmediatamente como criterio interpretativo del propio INSS.
- El mantenimiento del criterio de definición y graduación de la incapacidad permanente en torno al concepto de profesión habitual, que ha venido planteando problemas de delimitación importantes.
- La consideración inicial como causa de extinción del contrato de trabajo [art. 49.d del Estatuto de los Trabajadores] de la declaración de incapacidad permanente total o absoluta y la declaración como por parte del TJUE del carácter discriminatorio de una extinción automática sin ofrecer la posibilidad de mantenimiento del empleo sin efectuar las posibles adaptaciones del puesto, salvo que resulten especialmente gravosas económicamente (STJUE 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, C—631/22, ECLI:EU:C:2024:53). Fallo del Tribunal de Luxemburgo que ha determinado la reforma operada por la Ley 2/2025 que obliga a esas adaptaciones de puesto, incluso el ofrecimiento de otro puesto vacante y disponible acorde con el perfil profesional del trabajador.
- El deber de garantizar por parte de la empresa, conforme lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 25) “la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”, y, por consiguiente, el establecimiento de un deber de adaptación de las condiciones de trabajo.
- La propia reforma del art. 49 de la Constitución, que no solo supone una modificación por adecuación terminológica, sino que, como declara la propia exposición de motivos, implica sustantivamente reconocer a las personas con discapacidad los derechos fundamentales reconocidos en el Título I del texto constitucional.
- Los problemas derivados de la coexistencia de, al menos, dos niveles de reconocimiento de la discapacidad, uno a nivel contributivo, vinculado a la declaración de incapacidad permanente (sobrevvenida y, en general, tras un proceso de incapacidad temporal conforme lo dispuesto en el art. 194.3 del TRLGSS); otro, a nivel asistencial, a efectos de declaración del grado de discapacidad y de acceso a los beneficios sociales que puedan derivar de la legislación al efecto (en particular, el Real Decreto-legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social). Estos problemas tienen un hito claro en la interpretación en su momento por parte del Tribunal Supremo de la extralimitación del Gobierno en la refundición de las normas al incorporar *ultra vires* la consideración como personas con discapacidad de las que tuvieran “reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad” (cuestión que resuelve definitivamente la Ley de Empleo al dar la redacción adecuada al texto

refundido)<sup>126</sup>. También se plantean problemas de conexión entre los posibles procesos de recuperación y de reevaluación de la situación de incapacidad y la suspensión del derecho a la pensión<sup>127</sup>.

- La existencia de criterios distintos de compatibilidad cuando se trata de pensiones de retiro por incapacidad en Clases Pasivas, donde el porcentaje de compatibilidad entre pensión y trabajo se basa en el tiempo de prestación de servicios previos. Conforme al art. 33.4. de la Ley de Clases Pasivas, “en los supuestos de pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad” y “cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio” se admite la compatibilidad entre pensión y el desempeño de otra actividad, “siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado”, incluyendo las prestaciones por desempleo derivadas de la posible situación legal de desempleo tras el cese en dicha actividad. Sin embargo, la reducción de la pensión estará en proporción al referido número de años de servicios: 75 por ciento si se acreditan más de 20 años de servicios; 55 por ciento, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios.
- Finalmente, la incorporación de novedades legislativas recientes. Por un lado, la modificación del art. 198.2 del TRLGSS por parte de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, que a los efectos que nos interesa aquí se afecta al complemento por gran incapacidad. Y, por otra, la referida reforma introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

En el primer caso, Ley 7/2024, se modifica el régimen de compatibilidad de las pensiones de incapacidad permanente, disponiendo la suspensión de la pensión “en el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social”, reanudando el pago “cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad” y sin perjuicio de “la eventual revisión del grado de incapacidad permanente”. Pero, sobre todo, asegurando el mantenimiento del complemento de la gran incapacidad pese a que la persona beneficiaria lleve a cabo una actividad incompatible con la pensión, aclarando implícitamente la finalidad de dicho complemento “destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda”.

En el segundo caso, se reforma tanto del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo la extinción automática en caso de declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, condicionando ahora, en palabras de la exposición de motivos de la Ley 2/2025, la extinción del contrato “a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables”, incluso al ofrecimiento previo de otro puesto vacante y disponible. Regula qué se entiende por “ajuste razonable” del trabajo de la persona incurso en la declaración inicial de incapacidad permanente de forma que no suponga una carga excesiva para la empresa, especialmente para el caso de las pequeñas empresas de menos de 25 trabajadores. La norma determina criterios para intentar objetivar este aspecto. En particular, declara la suspensión del contrato durante el período que se otorga a la empresa para valorar la posibilidad de adaptar el puesto u ofrecerle otro alternativo. Se pretende, así, dar respuesta a la citada STJUE de 18 de enero de 2024 (Ca Na Negreta, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53) sin modificar los elementos estructurales sobre los que se sigue asentando la calificación y graduación de la incapacidad.

Todas estas cuestiones, referenciadas por su importancia, y sin perjuicio de otras que pueden afectar a la dinámica y gestión de los distintos sistemas de protección de las personas con discapacidad y, en su caso, de los beneficiarios de pensiones por incapacidad permanente, abren un debate necesario —no

---

126. STS (sala cuarta) nº 156/2020 de 19 de febrero de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:844).

127. Al respecto, confr. Rodríguez Iniesta, “Sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente”. REDT nº 184, febrero 2016; pág. 10 de 18.

extraño en la doctrina<sup>128</sup> — sobre la necesaria reconfiguración o reordenación del régimen aplicable a la protección de la incapacidad permanente en el nivel contributivo. En este debate, obviamente, se inserta cualquier propuesta sobre compatibilidad entre pensión y trabajo o actividad profesional.

Hay que tener en cuenta, al respecto, que conforme la disposición final tercera, en su segundo apartado, de la Ley 2/2025, de 29 de abril, en su segundo apartado, el legislador encomienda al Gobierno para que en el marco del diálogo social presenta una modificación sobre incapacidad permanente y compatibilidad en el trabajo. Tal como dispone, “en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo”. Parece ser consciente de la necesidad de una reforma que reconfigure la relación entre trabajo y protección por incapacidad permanente.

---

128. Por ejemplo, Rodríguez Iniesta, op. cit. Losada Moreno; “La incapacidad permanente ante la nueva realidad socio—laboral”; *Laborum*, 2022; págs. 209 y ss. También Aragón Gómez; “La compatibilidad entre el trabajo y la pensión de incapacidad permanente”, en AA.VV. (Mercader Uguina dir. Aragón Gómez, coord.); “La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo”. *Lex Nova*, 2013; págs. 96 y ss.

## 2. EL RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE SOBRE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJO

---

La norma central que regula el régimen de compatibilidad entre pensión de incapacidad permanente y trabajo se encuentra en el citado art. 198 del TRLGSS, manteniendo, como vemos, los aspectos generales que se habían definido en las primeras normas del sistema, pero a los que se incorpora dos nuevas reglas en relación con la incapacidad permanente absoluta y, sobre todo, la gran incapacidad, que asegura el mantenimiento del complemento de esta última aun en los casos de suspensión de la primera en supuestos de que se lleve a cabo un trabajo incompatible con la declaración de IP.

Conforme el mismo:

*“Artículo 198. Compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente.*

*1. En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.*

*De igual forma podrá determinarse la incompatibilidad entre la percepción del incremento previsto en el artículo 196.2, párrafo segundo, y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.*

*2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.*

*En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.*

*Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran incapacidad destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.*

*3. El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213.1”.*

Esta normativa debe analizarse a resultas tanto de los cambios de objetivos que se observan en el marco general de las políticas de empleo por lo que afecta a los trabajadores discapacitados, como de los cambios en los tipos de trabajo dominantes en una economía de servicios, así como de las posibilidades que ofrecen los cambios tecnológicos para la adaptación de los trabajos a las diversas situaciones de discapacidad.

A tal efecto hemos de partir de orientaciones generales en el ámbito de la discapacidad y cuáles deben ser los principios informadores en esta materia por parte de las diferentes políticas públicas.

Se ha de comenzar por resaltar la importancia que presenta la reciente modificación constitucional por la que se suprime, en el art. 49 de la Constitución, el término “disminuidos” frente al más apropiado de discapacidad. La reforma no solo supone una modificación del *nomen iuris*, aunque esta sea su fundamentación inicial. Concluye realmente con la extensión de los derechos del título I —incluidos el derecho y el deber de trabajar— a las personas con discapacidad en el sentido que ahora refiere el texto constitucional. La propia exposición de motivos del texto de reforma constitucional dice que el texto original “precisa de una actualización en cuanto a su lenguaje y contenido para reflejar los valores que inspiran la protección de este colectivo, tanto en el ámbito nacional como internacional”.

De esta forma, hay que tener en cuenta, entre otras normas de carácter transnacional, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y en vigor desde el 3 de mayo de 2008, que sirve de fundamento a la citada reforma constitucional y que sirve también de referencia para un proceso relativamente importante de nuestro ordenamiento jurídico.

Según su art. 27 (Trabajo y empleo), “los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”. Dicho derecho, siguiendo el texto del convenio, incluye “...el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. A tal fin, “los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación...”, citando entre ellas, además de las dirigidas a prohibir la discriminación por motivos de discapacidad “con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables”; “proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos”; o “asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás”. Además, menciona la necesidad de adoptar medidas para “alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”, así como para “promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad”.

Por su parte, conforme el art. 28.2 de la Convención, los Estados reconocen “el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho”, incluyendo determinadas materias a las que deberían ir dirigidas las mismas, entre ellas, “asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación”, que necesariamente deben ir vinculados a la vida laboral o profesional de aquéllas.

Todos estos elementos concurren en cualquier análisis de la incapacidad permanente y en los aspectos esenciales de su definición y dinámica, afectando, obviamente, a la comprensión del régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión (más allá de otras situaciones protegibles como puede ser la derivada de las lesiones permanentes no invalidantes o de la propia incapacidad permanente parcial).

Si nos situamos exclusivamente en el régimen de compatibilidad con el trabajo en la incapacidad permanente (total y absoluta, además de la gran incapacidad —cuya regla de compatibilidad se generaliza

a tenor de lo dispuesto en el nuevo tercer párrafo del art. 198.2 del TRLGSS tras la reforma introducida por la Ley 7/2024), el mismo parece coherente con el riesgo protegido (afectación de la capacidad para trabajar de carácter sobrevenido vinculado a una alteración de la salud y proveniente, con carácter general, de una situación previa de IT) y, sin perjuicio de los criterios que definen los distintos grados de la IP.

En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia (que puede ser sustituible por una indemnización hasta la edad prevista legalmente en los casos determinados también por la norma) será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total. Pero el trabajador ha sufrido la merma de rentas derivada de la extinción de su contrato de trabajo —devenido, a su vez, de su incapacidad para la profesión habitual, definida conforme los criterios contenidos en el art. 194.2 de la LSS1966 incorporado por la disposición transitoria 26ª del TRLGSS vigente—. Sí sería incompatible la percepción del incremento previsto para la incapacidad permanente total cualificada y la realización de trabajos incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

Por su parte, las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad son, como regla general, incompatibles con cualquier trabajo (aunque, como hemos dicho, la norma contempla que “no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión”). Más específicamente, la norma concreta que será incompatible con cualquier trabajo que conlleve la inclusión en un régimen de seguridad social (excluyendo los supuestos, por tanto, de trabajos marginales donde no concurra, por ejemplo, en el RETA, el carácter de habitualidad).

En todo caso, más allá de esta disquisición sobre la mayor o menor amplitud o restricción del régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión de IP, y sin perjuicio de la aplicación —y en qué condiciones— de las medidas de fomento de ocupación de personas con discapacidad (incluida su admisión en centros especiales de empleo), aplicables, en su caso, a las personas titulares de prestaciones por incapacidad permanente a tenor de lo dispuesto en el art. 4.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, es cierto que el régimen de incompatibilidad se vincula a la propia definición del riesgo protegido. Ello ha conllevado a que la doctrina del Tribunal Supremo (STS 11 de abril de 2024, confirmada por otras posteriores de 12 y 19 de noviembre<sup>129</sup>) parta, en el sentido que anunciábamos al principio, de una consideración restrictiva de las posibilidades de compatibilidad entre trabajo y la situación de incapacidad permanente absoluta. Así lo destaca el Criterio de Gestión 11/2024 de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS que se apoya en la citada doctrina del Alto Tribunal<sup>130</sup>.

La citada sentencia afirma rotundamente lo siguiente: “si en las actuales circunstancias sociales, las nuevas tecnologías informáticas y el uso de la denominada inteligencia artificial pueden permitir a personas con serias dificultades somáticas la realización de trabajos con la ayuda de tales instrumentos, la solución al problema que se plantea no debe ser la compatibilidad de las rentas del trabajo con la prestación pública que compense la incapacidad; sino al contrario, la revisión del sistema de incapacidades en general y, específicamente, la del beneficiario afectado en orden a potenciar sus capacidades y la consecución de rentas dignas derivadas de su esfuerzo y trabajo al margen de la pensión pública cuya finalidad era sustituir las rentas que no existían”.

129. SSTS (sala cuarta) nº 544/2024 de 11 de abril de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:1996), nº 1231/2024 de 12 de noviembre de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:5484) y nº 1259/2024 de 19 de noviembre de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:5699).

130. Sobre la evolución de la doctrina del Tribunal Supremo al respecto y sobre una valoración de esta sentencia, confr. Cruz Villalón, “Compatibilidad entre pensión por incapacidad permanente y el trabajo”. Comentario a la STS 544/2024, de 11 de abril, ECLI:ES:TS:2024:1996. En AA. VV. Libro homenaje a García Ortega. En prensa. Asimismo, confr. Cavas Martínez, “Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos”. Revista de jurisprudencia laboral, nº 5/2024.

La opción contenida en esta doctrina intensifica los niveles de incompatibilidad. Casi cualquier trabajo es incompatible con la pensión de incapacidad permanente. Ello plantea la necesidad de reconsiderar si son o no apropiadas las actuales definiciones de cada uno de los grados de incapacidad y hasta qué punto esos grados deben marcar el régimen de incompatibilidades.

Además de estas consideraciones, hay que tener en cuenta otros instrumentos normativos, en particular, la Directiva 2000/78, general en materia de igualdad.

Como establece el considerando 6 de la misma, “la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad”. Según el considerando 16, “la adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad”. Finalmente, conforme expone en su apartado 20, “es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre. Pero, sobre todo, tal como dispone el art. 5 de la Directiva, al que acude el TJUE para justificar la falta de adaptación de la norma nacional ([art. 49.d) del Estatuto de los Trabajadores], bajo la rúbrica “Ajustes razonables para las personas con discapacidad”, “a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.

Aunque en la Convención de Nueva York el compromiso de protección lo es de cualquier persona con discapacidad, sea cual sea su causa, y tal ámbito subjetivo de protección vincula a España como estado que ratificó la citada Convención, el aspecto definitorio del riesgo protegido a nivel contributivo en nuestro sistema de Seguridad Social sigue siendo la “situación del trabajador que...presenta reducciones anatómicas y funcionales graves...que disminuyan o anulen su capacidad laboral” e implique una reducción de su renta profesional. Sin perjuicio de las posibilidades de recuperación, el carácter indefinido, por incierto, de esta situación define el propio concepto de incapacidad permanente en su nivel contributivo. Su afectación al empleo y, sobre todo, la situación de necesidad que puede derivar de la misma es lo que hace que se mantenga la protección a este nivel, con las consiguientes prestaciones económicas caracterizadas por ser de sustitución y no meramente asistenciales.

El deber de atender a la persona con discapacidad en general y, en particular, a las personas posibles incursas en procedimientos de incapacidad permanente, impone una revisión de los aspectos que inciden sobre la adaptación necesaria del puesto de trabajo, de las posibles consecuencias que derivan de la misma y del deber de los poderes públicos para atender el derecho al trabajo que sigue correspondiendo, como colectivo de especial atención, a las personas con una declaración de incapacidad. Y también de los criterios de compatibilidad entre trabajo y pensión, que debería, por una parte, atender a las posibilidades de desarrollar un empleo o una actividad profesional; y, por otra, partir de un régimen de compatibilidad basado en los ingresos obtenidos por el trabajo que pueda desarrollar, naturalmente dependiendo siempre de su capacidad.

El objetivo debe ser facilitar la inserción laboral, en la misma o en distinta empresa, en función de la situación de la persona beneficiaria, permitiendo la adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo en función de la situación de la persona con discapacidad sobrevenida (la única protegible por el nivel contributivo); sin olvidar la importancia de las medidas de rehabilitación, de la agilidad en la revisión del

grado o nivel de discapacidad, y de la adopción de medidas de fomento de empleo que cuando menos procuren de manera efectiva el derecho (y deber) de trabajar conforme el art. 35 de la Constitución. Por ello, es importante reconfigurar las posibilidades de compatibilidad con el trabajo. Esta no debe estar vinculada exclusivamente al grado de incapacidad, sino que debe tomar en consideración también el nivel de ingresos derivados de ese trabajo, sabiendo que el grado de discapacidad influirá necesariamente en la posibilidad de desarrollo de dicha actividad profesional.

El sistema legal sigue descansando en una consideración profesional del riesgo protegido y de la definición del grado de incapacidad que va a configurar y condicionar el régimen de compatibilidad<sup>131</sup>. Más allá del último apartado de la norma citada, las escasas modificaciones que este régimen ha tenido a lo largo del tiempo se han referido a la incorporación de la mención al grupo profesional en la definición del grado de incapacidad, en lo que es un intento de adecuación del modelo exclusivamente profesional a las posibilidades de movilidad funcional ordinaria que dispone la normativa laboral. Una cuestión que, por otra parte, no ha estado exenta de problemas en la interpretación jurisprudencial y que ha servido de referencia para demandar criterios más objetivables (un “profesiograma”) en que fundamentar el grado de incapacidad en base a la afectación profesional de la alteración de salud sobrevenida.

La definición de los grados de la IP, que se regula actualmente en la disposición transitoria 26<sup>a</sup> del TRLGSS (dada la falta de desarrollo reglamentario del modelo previsto en el art. 194.2 y 3 —dispuesto inicialmente por la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, y nunca desarrollado—), se establece “en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado” (art. 194.1 TRLGSS), sea ésta referida al trabajo o la profesional habitual o a cualquier tipo de trabajo. Incluso en la parcial, con número de reconocimiento bajos<sup>132</sup>, y con no pocos elementos de distorsión en el sistema (la incapacidad permanente centra la mayor parte de litigios<sup>133</sup>).

De conformidad con lo establecido en el art. 194.2 TRLGSS, “la calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca”. El art. 194.3 prevé un modelo de graduación de la incapacidad permanente en función de una lista de enfermedades y de su valoración, remitiendo al desarrollo reglamentario la elaboración y graduación de las mismas, así como la determinación de los distintos grados de incapacidad. Sin embargo, este desarrollo reglamentario aún no se ha producido pese a que fue previsto en la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social de 1997. Tal como afirma la citada DT 26<sup>a</sup> del TRLGSS, “lo dispuesto en el artículo 194 de esta Ley únicamente será de aplicación a partir de la fecha en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias, a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 194”.

Hasta el desarrollo del modelo previsto en el art. 8 de la Ley 24/1997 y nunca implementado, el modelo de grados de la incapacidad permanente se condiciona, por consiguiente, a la capacidad —y, por tanto,

---

131. Aragón Gómez, op. cit. pág. 105.

132. Según el Informe Estadístico del INSS 2022, solo el 0,89% de los expedientes de incapacidad permanente correspondían a la IP Parcial. Confr. en <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7a5c3a76-86ec-4c77-8091-220fbeda65bc/INFORME+ESTADISTICO+2022.pdf?MOD=AJPERES> (cuadro 2.7)

Si atendemos a la estadística sobre “pensiones de incapacidad permanente en vigor a 1 de septiembre de 2024” de la Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria. Estudios Económicos del INSS, el número total de “pensiones” según régimen por grado de incapacidad es de 978.165. Si sumamos las de gran invalidez —gran incapacidad— (33.137), incapacidad permanente absoluta (319.047) y total, tanto no cualificada como cualificada (623.384), nos da un total de 2597 “pensiones” menos del primer total. Entendemos que estas pueden corresponder a las declaraciones de incapacidad permanente parcial (aunque no generen derecho a pensión) y que la cifra global inicial se corresponda con declaraciones de incapacidad permanente independientemente de su grado.

133. Conforme la Memoria Anual del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social 2019 (antes de la pandemia), de 71.609 procesos ante los juzgados de lo social, 40.897 correspondían a expedientes sobre IP, 4.208 sobre revisión del grado de incapacidad. 20.315 eran sobre procesos en relación con la IT.

la incompatibilidad— con el trabajo, sea este el habitual (parcial, aunque permita el desarrollo de la actividad, o total, que impida su desarrollo) o cualquier trabajo (absoluta), formando parte intrínseca de la propia declaración de la situación de incapacidad y de su graduación.

En este sentido, se plantea el asunto relativo al concepto de profesión habitual sobre el que gira la calificación, al menos, de los grados de incapacidad permanente parcial y, sobre todo, total, que son o pueden ser compatibles con el trabajo. En el caso de la incapacidad permanente total con un trabajo “siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total”. Esta cuestión ha provocado una cierta dificultad de precisar el concepto de profesión habitual al efecto, no solo por el mantenimiento formal de las previsiones contenidas en la DT 26ª del TRLGSS y del art. 194 en la redacción prevista en la misma, sino por los problemas recurrentes que han venido planteándose a nivel jurisprudencial<sup>134</sup>.

---

134. Vid. sentencias citadas infra.

### 3. LA REFORMA DE LA LEY 2/2025 Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE IP Y TRABAJO

---

La reforma operada por la Ley 2/2025 del Estatuto de los Trabajadores y de la normativa de Seguridad Social en lo relativo a la suspensión y extinción contractual por incapacidad permanente, con la correspondiente repercusión sobre el fin de la percepción de la prestación económica por incapacidad temporal e inicio de la percepción de la pensión por incapacidad permanente (modifica el art. 174.5 del TRLGSS). No obstante, la nueva regulación enlaza también con el alcance de la compatibilidad o no entre la pensión y el mantenimiento de la actividad laboral.

Ahora, como ya hemos dicho, a partir de ahora se vincula la extinción del contrato a la imposibilidad o excesivo coste económico de la adaptación del puesto de trabajo o de la inexistencia de la posibilidad de ofrecer otro puesto vacante del perfil del trabajador, siempre y cuando este desee seguir trabajando.

La reforma en cuestión es la respuesta legal a la la STJUE (Sala Primera) de 18 de enero de 2024 (Ca Na Negreta, C—631/22, ECLI:EU:C:2024:53), que declaró contraria a la normativa comunitaria la consideración de la declaración de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o Gran Invalidez (ahora, gran incapacidad) como causa de extinción automática del contrato de trabajo en los términos legales del momento, sin haber sondeando la posibilidad de efectuar adaptaciones del puesto de trabajo compatibles con la situación del incapacidad del trabajador en cuestión. Según esta sentencia, “el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva”.

Como indicamos, la reforma legal de 2025, otorgando preferencia al mantenimiento del empleo en caso de una declaración de incapacidad permanente, que ha requerido también una conexión con la regulación de seguridad social. Así, por un lado, desde el reconocimiento de la incapacidad permanente, se proroga la situación de suspensión del contrato de trabajo durante el período de valoración de la posibilidad de adaptar el puesto u ofrecerle otro alternativo, sin perjuicio de que desde ese instante pasa a percibir la pensión por incapacidad. Eso sí, caso de que se mantenga el empleo por adaptación o por ofrecimiento de otro puesto, aceptados por el trabajador se suspende la pensión en caso de incompatibilidad conforme a las reglas generales. Con la misma se pretende primar el mantenimiento del empleo de quien ha sido declarado en situación de incapacidad permanente, por la vía de la adaptación de su puesto de trabajo o por pasar a desempeñar otro trabajo alternativo compatible con su perfil profesional y su situación.

Lo anterior, como efecto reflejo, tiene el correspondiente efecto reflejo sobre la percepción de la pensión por incapacidad y, en particular, sobre el funcionamiento de las reglas sobre compatibilidad o no entre trabajo y pensión.

Tal como dispone el tercer párrafo de dicho art. 174.5: “En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198”.

Caso de que se mantenga el empleo del trabajador en las situaciones precedentes, se procede a la suspensión de la prestación por incapacidad “durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptación u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198”. El trabajador comienza a percibir la pensión por incapacidad desde el momento del reconocimiento de la incapacidad permanente y durante el tiempo del que dispone la empresa para adaptar el puesto o para ofrecerle otro diverso. Una vez superado este tiempo adaptación o de ofrecimiento, si se opta por mantener la relación laboral en las condiciones antes indicadas procede la suspensión de la pensión.

Desde la perspectiva que estamos analizando lo relevante es que en estos casos se mantiene sin cambios el criterio de las situaciones en las que se produce la incompatibilidad entre el trabajo y la percepción de la pensión por incapacidad, sólo que la nueva regulación clarifica la situación cuando el trabajador, a pesar de ser declarado en situación de incapacidad permanente, decide seguir prestando servicios en la misma empresa a resultas de una adaptación de su anterior puesto de trabajo o del ofrecimiento de otro alternativo. Como expresamente se contempla con la reforma introducida, en aquellos supuestos en los que la declaración de incapacidad no determine la extinción de la relación laboral “la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198” (art. 174.5 párrafo 3 de la LGSS, conforme a la redacción introducida por la Ley 2/2025 mencionada).

Respecto en concreto a la incapacidad permanente absoluta y gran incapacidad, esa suspensión de la pensión por incapacidad mientras se siga trabajando en esas condiciones, conectada con una remisión al art. 198 LGSS, que es el que contempla los supuestos compatibilidad para actividades marginales, conduce a explicitar una incompatibilidad igualmente en estos supuestos en los que se mantienen los ingresos de renta derivados del trabajo. Si se le adapta el puesto o se le ofrece otro diferente de su perfil profesional que el trabajador acepta, se produce la incompatibilidad, porque se presupone que ya no concurren en él los supuestos de incapacidad permanente determinantes de la contingencia. A mayor abundamiento, la continuidad prestando servicios en la misma empresa implica el alta en seguridad social y, por consiguiente, un motivo de suspensión de la pensión inicialmente reconocida legalmente (art. 198.2 segundo párrafo TGLGSS). Tal como dispone el mismo, “en el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión”. Se reanuda el pago cuando se produjera el cese en el trabajo (debe entenderse que por la causa que fuera). Ello viene reiterado por la Ley cuando, independientemente de las consideraciones que merecería su falta de sistemática, dispone la suspensión de la prestación de incapacidad permanente durante mientras se mantenga la relación laboral con la misma empresa (art. 174.5 en la redacción de la Ley 2/2025).

Eso sí, conviene advertir que la regla se remite al supuesto del art. 198 LGSS que es el que establece el régimen de incompatibilidades, lo que supone que no se pretende ni ampliar ni reducir la compatibilidad

prevista en dicho precepto. En particular, la sentencia objeto de comentario no tiene la oportunidad de tomar en consideración la modificación del art. 198 LGSS que se produce a resultas de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, disp. final 13, que mantiene en todo caso y hace compatible la percepción del complemento por gran incapacidad destinado a que el beneficiario pueda remunerar a la persona que le atienda, incluso si se mantiene el empleo a resultas de la adaptación del puesto o del ofrecimiento de otro diferente. En estos casos de adaptación del puesto o de oferta de otro trabajo también se mantendría la compatibilidad de este complemento.

Respecto de la incapacidad permanente total, también se suspende la pensión y, por tanto, se contemplan como incompatible mientras que se mantenga el empleo en la misma empresa por desempeño del puesto de trabajo adaptado u otro puesto que le ofrezca la empresa incompatible con la pensión de acuerdo con el art. 198 LGSS (art. 174.5 párrafo 3 LGSS, conforme a la Ley 2/2025, ya citada). Por tanto, ha de interpretarse que si se le ofrece seguir en el mismo puesto de trabajo adaptado seguirá realizando un trabajo correspondiente a su profesión habitual que, como tal, incurre en incompatibilidad. Mientras que si se le ofrece otro puesto de trabajo también existirá incompatibilidad si el puesto ofrecido también se corresponde con su profesión habitual y no se producirá incompatibilidad si el puesto ofrecido no se corresponde con su profesión habitual. En definitiva, el legislador se limita a clarificar la regla general de compatibilidad en estos casos, sin ampliarla ni reducirla, sino de aplicarla a estas situaciones de continuidad trabajando en la misma empresa.

Lo que no se contempla en la norma es la posibilidad alternativa de que se sustituya por la percepción de una indemnización a tanto alzado en lugar de la pensión cuando se trata de beneficiario menor de sesenta años (art. 196 TRLGSS). Sería conveniente que de futuro se clarificase este asunto, por cuanto que no es claro si en estos casos de mantenimiento del empleo el trabajador cabe o no la sustitución de la pensión por la indemnización a tanto alzado. A nuestro juicio, al no contemplar la norma de carácter especial la alternativa, cabe interpretar que en estos casos no procede en ningún caso la sustitución por la indemnización alternativa.

Caso de que posteriormente se produjese el cese en el trabajo, tras la continuación de la relación laboral una vez producida la adaptación o la aceptación por parte del trabajador de un puesto nuevo, se reanuda la prestación por incapacidad permanente cualquiera que fuera la causa del cese, dado que no se dispone cuál puede ser su causa o vía extintiva. En este caso, se puede plantear, no obstante, si el trabajador tiene derecho a prestaciones por desempleo en caso de que el cese derivara a una situación legal de desempleo protegible. En este caso, no contempla la norma la compatibilidad entre prestación de incapacidad permanente y desempleo más que conforme lo previsto en el art. 282 del TRLGSS, respecto de las prestaciones por esta última contingencia; pero solo sería aplicable a un supuesto (no contemplado para la incapacidad permanente absoluta; solo lo sería para los supuestos de incapacidad permanente total compatible con el trabajo cuando se produjera la situación legal de desempleo desde la pérdida de este último). Para los casos de pérdida del empleo adaptado para alguien que tuviera en suspensión su prestación de incapacidad permanente por este motivo, y se produjera la pérdida de empleo protegible por la contingencia de desempleo (situación legal de desempleo), debería aplicarse la regla general de opción en caso de que una persona tuviera derecho a dos prestaciones del sistema conforme la regla general establecida en el art. 272.2 del TRLGSS, que contempla la extinción de la prestación por desempleo en el caso de que la persona beneficiaria pasara a ser “pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad”, contemplando la norma que “el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable”.

## 4. UNA NECESARIA REVISIÓN DEL SISTEMA DE COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD Y ACTIVIDAD LABORAL O PROFESIONAL

---

Como estamos insistiendo, la definición del riesgo protegido y la calificación del grado de incapacidad ha de venir condicionado por la afectación en el trabajo y, sobre todo, por la incidencia sobre los ingresos del trabajador. La merma de ingresos es condición para el propio reconocimiento de la incapacidad permanente.

A partir de ahora, el centro inicial de partida debe ser el de primar la inserción laboral o el mantenimiento del empleo de las personas en situación de incapacidad permanente, colocando en un primer plano el deber de adaptación del trabajo, todo lo cual debe tener el correspondiente efecto indirecto sobre las reglas de compatibilidad.

Lo que no se contempla en la norma son situaciones de compatibilidad parcial, derivadas de mantenimiento del empleo, a resultas de la adaptación del trabajo o de ofrecimiento de otros trabajos alternativos, que provocasen una merma retributiva en términos tales que sería poco razonable tanto la compatibilidad plena como la incompatibilidad plena.

La admisión de este supuesto podría plantearse a partir de la posibilidad de que la pensión pudiera cubrir esta reducción de ingresos. Esta protección ampliaría las posibilidades de adaptación, permitiría el acceso (aun parcial) a un empleo y daría respuesta al derecho y deber de trabajar y a la obligación legal de los poderes públicos de favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad.

Por ejemplo, la Orden de 15 de abril de 1969, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social (OI), aun formalmente en vigor, pero con claras necesidades de adaptación a la normativa legal vigente, contemplaba (art. 24.3 al regular el régimen de compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente total) la compatibilidad de la pensión “con la percepción de un salario, en la misma Empresa o en otra distinta”, pero aclaraba: “cuando la invalidez del trabajador afecte a la capacidad exigida, con carácter general, para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, aquél podrá convenir con el empresario que el salario asignado a ese puesto de trabajo se reduzca en la proporción que corresponda a su menor capacidad, sin que tal reducción pueda exceder, en ningún caso, del 50 por 100 del importe de la pensión; el contrato, en que así se convenga, deberá formalizarse por escrito y se presentará por triplicado ante la Delegación Provincial de Trabajo para su conocimiento y aprobación, con devolución a los interesados de dos ejemplares del contrato”. Obviamente esta previsión en su sentido más estricto no puede considerarse en vigor (aunque suponga un antecedente a considerar). La normativa de igualdad (Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación) exige un trato igual e impide cualquier discriminación por razón de la discapacidad<sup>135</sup>, y esta adaptación del salario podría considerarse así salvo que

---

135. Tal como dispone el art. 2 de la citada ley en relación con su ámbito subjetivo de aplicación:

“1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de

se dieran circunstancias objetivas que justificaran el trato diferenciado (la necesidad de adaptación) y, sobre todo, se cubriera el decremento de rentas con la consiguiente protección del sistema de Seguridad Social. La reducción de jornada a tenor de lo dicho por el TJUE debe considerarse, entre otras medidas que podrían conllevar una reducción de los ingresos del trabajador (adaptación horaria, prohibición de trabajos continuados, a turnos o nocturnos, jornadas especiales o extraordinarias...), como una forma de adaptación del trabajo previa a la extinción automática por declaración de incapacidad permanente. De ser así, sería necesario, para su admisión, que la merma de ingresos derivados de esta “adaptación” (como cualquier otra) fuera cubierta por el sistema de Seguridad Social.

En este sentido, parecería razonable también una reevaluación del modelo vigente, actualizando los criterios de determinación y graduación de la incapacidad permanente. La situación protegida debe seguir siendo la afectación personal y su repercusión profesional derivada de una alteración de la salud sobrevinida y presumiblemente permanente en el tiempo. Pero el modelo vigente plantea problemas que destacan tanto la jurisprudencia como la doctrina. Es más, la cuestión debe contemplar los aspectos antes referidos: garantizar el derecho y el deber de trabajar, la inserción laboral de las personas con discapacidad y el desarrollo de su autonomía personal.

En este sentido, el régimen de compatibilidad entre pensión y trabajo debe responder a unos criterios generales, coherentes en todo el sistema sin perjuicio de sus necesarias adaptaciones.

Una vez que se ha reconocido el derecho a una pensión (total o parcial en caso de una merma de ingresos), el criterio de compatibilidad entre pensiones de incapacidad permanente y trabajo o actividad profesional debe vincularse a los ingresos.

Elo permitiría abordar la valoración de la incapacidad desde una perspectiva más objetiva. Podría favorecer, conforme la actual Ley de Empleo, la política de fomento de empleo de personas con discapacidad, a las que la propia norma equipara los declarados como pensionistas de incapacidad permanente. Y permitir el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad, permitiendo su autonomía personal e, incluso, favoreciendo la contribución al sistema y la mejora de posibles prestaciones futuras (jubilación).

Es necesario, además, resolver algunas otras cuestiones técnicas. Por ejemplo, conforme el mismo, “el disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213.1”. Esta última norma contiene el supuesto de jubilación flexible, que podría considerarse como forma de excepción también para determinados casos de incapacidad permanente absoluta en los que el desarrollo de un trabajo a tiempo parcial no fuera incompatible con el estado del pensionista. Sin embargo, a la pensión de incapacidad permanente deberían aplicarse los criterios de compatibilidad en función de la renta o los ingresos obtenidos por el trabajo que pudiera desarrollar la persona beneficiaria en función de su capacidad. De otra parte, de aceptarse la propuesta que se realiza en este estudio de establecimiento de un umbral mínimo de compatibilidad,

---

*disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.*

*3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”.*

*La ley, además, incluye expresamente como primer ámbito objetivo de aplicación (art. 3): “a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo”.*

referenciado al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, habría que excluir este supuesto de la incompatibilidad por inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.

Ello supone, en definitiva, la necesidad de partir de algunos presupuestos básicos y considerar algunos cambios:

- En la valoración y graduación de la incapacidad, la vinculación al estado de salud debe seguir siendo la referencia básica. Este va a ser obviamente determinante de la calificación del grado de discapacidad cuando se trate de una situación sobrevenida.
- Pero, junto a lo anterior, ha de mantenerse, a nivel contributivo, el carácter profesional de la definición del riesgo protegido. La afectación del estado de salud ha de tener como consecuencia la imposibilidad de desarrollo de la actividad profesional. La definición y precisión del riesgo protegido implica la determinación previa de la consideración de la disminución o anulación de la capacidad para el trabajo ante una situación de discapacidad sobrevenida y a la disminución de ingresos que deriva de la misma, pero debería resolverse las dificultades de su correcta delimitación<sup>136</sup>.  
La norma introducida por la Ley 2/2025 parte del concepto de ajuste razonable, intentando objetivar cuándo se considera tal en función, entre otros aspectos, del tamaño de la empresa en número de trabajadores. No contempla la posible afectación de los derechos de los trabajadores. Pero podría plantearse la adaptación del puesto aun cuando conllevaran un decremento en los ingresos si, como diremos a continuación, se atendiera por el reconocimiento de la correspondiente pensión en cuantía proporcional a este decremento de ingresos. Este decremento posible de los ingresos sería cubierto por el sistema, revisable cuando resultara afectada nuevamente la situación laboral del trabajador y compatible con las rentas sustitutorias del trabajo resultante, sin perjuicio de la revisión de la situación de incapacidad en caso de su agravamiento.
- En el modelo actual de compatibilidad, la posibilidad de adaptación o de oferta de un nuevo puesto puede incidir en la calificación o posible revisión de los grados de incapacidad permanente. Un nuevo modelo de compatibilidad en función de ingresos podría evitar cualquier tensión en este punto.
- La conformación de un procedimiento de adaptación previa del puesto o de las condiciones de trabajo puede incidir en la propia consideración de la discapacidad —donde la afectación para el trabajo y las dificultades de empleabilidad será elemento determinante o, cuando menos, esencial— y, por tanto, no solo en el régimen de compatibilidad sino en el procedimiento del reconocimiento de la pensión, siendo elemento esencial del propio riesgo protegido. Este modelo de compatibilidad en función de ingresos incidiría (y se fundamentaría) en una valoración más objetiva del estado de salud y de su repercusión profesional dado que no tendría que entrar a valorar la afectación sobre la profesión habitual o el régimen posible de compatibilidad en términos absolutos, sino en términos de rentas.
- El régimen de compatibilidad entre pensión y trabajo debe tomar como referencia el fomento del empleo de las personas beneficiarias de una pensión de incapacidad permanente. Por ello, dicho régimen de compatibilidad debe tener como referencia tanto la cuantía de la pensión reconocida como los ingresos obtenidos por dicha actividad.
- Una vez reconocida la pensión por incapacidad permanente, la actuación de los poderes públicos no debe renunciar a hacer los esfuerzos por facilitar la reincorporación al trabajo de las personas discapacitadas. En esta dinámica habría que situar el deber de las Administraciones competentes en favorecer la adopción de medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas discapacitadas —independientemente de cuáles sean los motivos y circunstancias que dieron lugar a la discapacidad—. También de proteger y atender las necesidades en materia de protección de la salud, rehabilitación, posible revisión de su situación y compensación universal de los gastos ocasionados por su situación.

---

136. Cuestión que Losada Moreno (op. cit. pág. 209) califica directamente de “anacronismo”, afirmando, con cierta rotundidad (pág. 212) que “la profesión habitual no puede seguir siendo el elemento determinante para la determinación de la incapacidad en sus grados de parcial y total”.

## 5. UNA BREVE REFERENCIA AL RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD APLICABLE A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE NIVEL NO CONTRIBUTIVO

---

El nivel de protección no contributiva del sistema se caracteriza por el reconocimiento de rentas de subsistencia ante situaciones protegibles. Inicialmente se previó para los supuestos de invalidez (sic) y de jubilación en la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.

Nunca se ha planteado con carácter general un régimen específico de compatibilidad entre trabajo y pensión no contributiva más allá de la previsión del que sería art. 138 bis.1 de la Ley General incorporado por la citada Ley 26/1990. Dicha norma incorporaba al régimen de la pensión no contributiva la declaración general contenida en el tratamiento de la incapacidad permanente a nivel contributivo. Según disponía, “las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo”.

La compatibilidad, por tanto, se reconduciría a la incidencia que, sobre el reconocimiento de la pensión, tendría la obtención de rentas por parte de la persona beneficiaria. Tal como disponía el art. 136.bis.2 de la Ley General vigente en el momento de la reforma de la Ley de Pensiones No Contributivas, “las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en el número anterior de este artículo, calculadas en cómputo anual, se reducirán en un importe igual al de las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario”.

Sin embargo, el vigente TRLGSS recoge una norma que modula el régimen de compatibilidad, permitiendo, hasta un límite de rentas, la compatibilidad de la pensión con la obtención de ingresos y, por consiguiente, con el trabajo.

Así, de conformidad con lo previsto en el actual art. 366 del TRLGSS (en redacción que incorporó al Texto Refundido LGSS de 1994 la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016):

*“Artículo 366. Compatibilidad de las pensiones.*

*Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.*

*En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrá ser superior, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, de la suma del indicador público de renta de efectos múltiples, excluidas las pagas extraordinarias y la pensión de invalidez no contributiva vigentes en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en la cuantía que resulte necesaria para no sobrepasar dicho límite. Esta reducción no afectará al complemento previsto en el artículo 364.6”.*

Por su parte, el art. 364.2 dispone, en relación con la cuantía de la pensión, lo siguiente:

*“2. Las cuantías resultantes de lo establecido en el apartado anterior, calculadas en cómputo anual, son compatibles con las rentas o ingresos anuales de los que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 35 por ciento del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En otro caso, se deducirá del importe de dicha pensión la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de tal porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 366”.*

Por tanto, hay una permisión general de compatibilidad con la obtención de rentas, que no afectaría al cálculo de la pensión no contributiva, si dichas rentas no supera el 35% de la cuantía de la pensión; y otra regla específica sobre compatibilidad con el trabajo para personas que vinieran percibiendo la pensión durante cuatro años antes al inicio de la actividad siempre y cuando los ingresos por dicha actividad no superen el IPREM.

El modelo es coherente. Porque toma como referencia la renta y porque, independientemente de que pudiera considerarse exigente por el número de años exigido para mantener la pensión, permite el acceso a actividad laboral, sin que afecte a la cuantía de la pensión, hasta el IPREM.

La cuestión que podríamos plantear es de concordancia de este modelo con el establecido para el IVM. En este caso, la lógica y la dinámica son distintas. El objeto de protección también. La garantía de una renta mínima, que depende de los sujetos beneficiarios y, por tanto, de la posible asignación a una unidad de convivencia, modula el régimen de compatibilidad conforme los tramos previstos en el anexo III del Real Decreto al Decreto 789/2022, de 27 de septiembre. Su objeto es, como determina su propio título, regular la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de una actividad económica con el fin de mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación.

Según el citado anexo III<sup>137</sup>, la cuantía exenta nunca podrá superar el nivel de renta mínima que determina la protección. Por eso, nunca será más favorable el régimen de compatibilidad que el previsto —en caso de un solo beneficiario— en el régimen de la invalidez no contributiva. Sí, como hemos dicho, con relación a los requisitos, porque como hemos señalado, el art. 366 del TRLGSS exige cuatro años previos como beneficiario de la pensión.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

---

- Aragón Gómez; “La compatibilidad entre el trabajo y la pensión de incapacidad permanente”, en AA.VV. (Mercader Uguina dir. Aragón Gómez, coord.); “La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo”. Lex Nova, 2013; págs. 96 y ss.
- Cavas Martínez, “Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos”. Revista de jurisprudencia laboral, nº 5/2024.
- Cruz Villalón, “Compatibilidad entre pensión por incapacidad permanente y el trabajo”. Comentario a la STS 544/2024, ECLI:ES:TS:2024:1996. En AA. VV. Libro homenaje a García Ortega, en prensa.
- Losada Moreno; “La incapacidad permanente ante la nueva realidad socio-laboral”; Laborum, 2022.
- Memoria Anual del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social 2019.
- Rivas Vallejo; “El dudoso concepto de la profesión habitual y la extinción del contrato por incapacidad permanente total cuando se adaptaron previamente las condiciones de trabajo”. Revista de jurisprudencia laboral nº 10/2020.
- Rodríguez Iniesta, “Sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente”. REDT nº 184, febrero 2016.
- Roqueta Buj, “La incapacidad permanente”, Consejo Económico y Social (España). Madrid. 2000.

## V. PROPUESTAS

---

1.	DE CARÁCTER GENERAL	152
2.	COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN JUBILACIÓN CON EL TRABAJO	156
3.	COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD CON EL TRABAJO	161
4.	COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJO	163

## **Unas propuestas de reforma estructural a medio y largo plazo de la compatibilidad entre pensión y trabajo**

Tal como se destacó en el arranque del presente Informe, éste se encarga y elabora una vez abordadas las reformas pendientes por el Gobierno, con el concurso de los interlocutores sociales en el marco de la concertación social. Por ello, su objetivo no es analizar las reformas que ya se han producido, que, indiscutiblemente, afectan al régimen de compatibilidad entre pensión y trabajo. El estudio parte del acierto, corrección y adecuación de las reformas introducidas o a punto de introducirse en el inmediato futuro que, como tales, se valoran muy positivamente. A la vista de ello, el Informe toma nota y parte de que con lo anterior se ha cerrado todo un proceso de toma en consideración y cumplimiento tanto de las recomendaciones del Pacto de Toledo como de los compromisos asumidos con la Unión Europea. En estos términos, las propuestas de este Informe que se desgranán a continuación pretenden ofrecer un análisis propositivo, poniendo las luces largas en el medio y largo plazo de una posible reforma estructural futura que, sin poner en cuestión ni infravalorar el importante logro positivo de las reformas que se acaban de acometer, ofrezca sugerencias en orden a diseñar un modelo estructurado y plenamente coherente de la materia, que profundice en lo ya logrado hasta el momento presente. Aunque también el Informe toma nota del mandato dirigido al Gobierno para que proceda a presentar, en el marco de la concertación social antes de finales de octubre del presente año, una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo. En estos términos, las propuestas también se formulan en el corto plazo por lo que refiere a la modificación de la normativa entre pensión y trabajo.

## 1. DE CARÁCTER GENERAL

---

### **Primera.** Identificación de objetivos pretendidos con las vías de compatibilidad

En las reformas sucesivas verificadas en los últimos tiempos en materia de compatibilidad entre pensiones y trabajo una de las líneas argumentales esenciales de los últimos años ha sido, en consonancia con las políticas de la Unión Europea y las recomendaciones de los Informes de revisión y evaluación del Pacto de Toledo, la de favorecer la compatibilidad entre la pensión y la percepción de ingresos derivados de la continuidad de la actividad laboral, al objeto de fomentar la participación de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo, en línea con la mayor esperanza de vida. Regla de compatibilidad entre pensión y trabajo que se predica sobre todo respecto de la pensión de jubilación, pero que no se extiende tanto a la de incapacidad permanente y que respecto a la pensión de viudedad se amplía notablemente.

Sin desmerecer la importancia de este criterio de favorecimiento de la compatibilidad, el mismo no puede ser el único a tomar como referencia, por cuanto que deben tomarse en consideración otros complementarios, especialmente conectados con los principios constitucionales de sistema de Seguridad Social, así como de la gestión del mercado de trabajo, así como con el favorecimiento de la vida activa del conjunto de la población en condiciones de trabajar.

### **Segunda.** Incompatibilidad general entre suficiencia de ingresos y pensiones públicas de Seguridad Social

El fundamento de partida de la regulación sobre la materia debe ser el respeto al principio constitucional de la protección de “situaciones de necesidad” (art. 41 CE).

Ello debe comportar establecer como criterio general de arranque el de la incompatibilidad entre las pensiones públicas y la realización de un trabajo que aporta ingresos suficientes que eliminan objetiva y palpablemente una situación de necesidad. Tal criterio se debe reforzar frente a posiciones que abogan por la compatibilidad total entre la cuantía íntegra de la pensión y los ingresos procedentes del trabajo o de la actividad profesional sin límite alguno, bajo la premisa de que la regla general de la incompatibilidad existente se debe a vestigios del pasado que descansan en la concepción clásica que asocia la jubilación con la imposibilidad de trabajar y que la plena compatibilidad ofrece ventajas en la que todos gana, empresas, trabajadores y sistema de Seguridad Social. Por ello, nuestra postura no desdeña los eventuales beneficios de la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, pero siempre dentro de los esquemas de un sistema de Seguridad Social presidido por los principios constitucionales que informan el modelo de atender a situaciones de necesidad.

### **Tercera.** Un tope máximo objetivo de ingresos como umbral de compatibilidad

Para dar cumplimiento al mandato constitucional de atención a situaciones de necesidad, se debería establecer una cuantía tope máximo de ingresos, sumados los correspondiente a la pensión pública y a los ingresos derivados del trabajo, a partir del cual se presumiera la inexistencia de tal situación de necesidad. Dicho tope máximo podría computarse como resultado de la suma de la pensión máxima legal y una cantidad que tomase como referencia la base máxima de cotización. En estos términos el máximo de ingresos por el trabajo compatible con la pensión pública sería diferente según la cuantía de la pensión pública a la que tuviese derecho el beneficiario, de modo que fuesen superiores los ingresos por el trabajo posibles en la medida en que la cuantía de la pensión fuese inferior y viceversa.

En las cuantías intermedias se establecería una progresión de la compatibilidad en términos cuantitativos, conforme a una tabla de correspondencias a delimitar.

Teniendo presente que este tope máximo se conecta con una exigencia constitucional de requerimiento de una situación de necesidad, se considera que el mismo debe venir referido, sin perjuicio de algunas especificidades, a cualquier tipo de pensión dentro del nivel contributivo (jubilación, incapacidad o viudedad), a todo régimen de Seguridad Social (general o de autónomos), incluido el correspondiente al propio de clases pasivas.

#### **Cuarta. Un umbral mínimo de ingresos del trabajo de plena compatibilidad**

Como contrapunto de lo anterior, parece oportuno establecer una presunción objetiva de que unos ingresos marginales o de escasa entidad deben considerarse que, en ningún caso, desvirtúan la situación de necesidad justificativa del disfrute de la pensión pública. En estos términos, se propone el establecimiento de una cuantía mínima de ingresos por el trabajo que resultaría siempre y en todo caso compatible con las pensiones públicas de Seguridad Social.

En estos momentos dicha compatibilidad se contempla exclusivamente en relación con la pensión contributiva de jubilación y siempre que la actividad profesional se realice como autónomo, del mismo modo que referida en exclusiva a las pensiones del régimen general o del especial de autónomos. Este umbral mínimo debe ser universal, en el sentido de que debe abarcar por igual a todas las pensiones públicas y respecto de todos los beneficiarios con independencia del régimen o sistema en el que se integren, por tanto, también con independencia de que los ingresos provengan del trabajo subordinado o del autónomo. En concreto, lo relevante es que el pensionista obtenga ingresos que, al no superar el umbral mínimo establecido, no extinga la situación de necesidad determinante del reconocimiento de la pensión. Por ello, insistimos, esto debería ser considerado así, con independencia de que los ingresos provengan del trabajo autónomo o del trabajo en régimen de subordinación.

Ese umbral mínimo podría ser superior cuando se desarrolla un trabajo autónomo con empleados a su servicio, por cuanto que con ello se fomenta el mantenimiento o la creación de empleo.

En idénticos términos, la regla que actualmente se contempla conectada con la pensión de jubilación, por el mismo motivo, debe extenderse al resto de las pensiones, tanto a la de incapacidad permanente como a la de viudedad con independencia de la edad del beneficiario.

Por el mismo motivo, dicho umbral mínimo parece oportuno extenderlo a las pensiones públicas de clases pasivas, por cuanto que no concurre razón justificativa para impedir la compatibilidad cuando no se supera dicho umbral mínimo.

Incluso, dicho umbral mínimo podría entenderse como un referente de percepción de las pensiones no contributivas.

En esos momentos, la cifra mínima establecida respecto de la realización de un trabajo autónomo en relación con la pensión contributiva de jubilación se cifra en una cuantía equivalente al salario mínimo. Sin perjuicio de que se pueda reflexionar hasta qué punto la cuantía mínima actual pudiera mantenerse como la más adecuada, entendemos que se debe partir de tomar como referencia a los efectos de fijar el umbral mínimo universal que se propone a la vista de que es el existente en estos momentos en nuestro ordenamiento vigente.

### **Quinta. Afectación del complemento de mínimos por la obtención de ingresos derivados del trabajo compatibles con la pensión**

Es preciso establecer un régimen particular respecto de quienes compatibilicen el trabajo siendo beneficiarios de una pensión con complemento a mínimos.

La idea es fomentar el trabajo y, por tanto, la compatibilidad con la pensión también de quienes no alcancen la pensión mínima y atendiendo a sus circunstancias personales y de renta tengan reconocido el complemento de mínimos. Los ingresos obtenidos por su incorporación al trabajo incidirían inicialmente en el derecho al complemento de mínimos, pero, al mismo tiempo, la no percepción del complemento a mínimos podría desincentivar el desarrollo de una actividad laboral.

Por ello, los criterios de referencia deberían ser los de actuar eludiendo medidas extremas: ni establecer la pérdida plena del incremento de la pensión vía complementos a mínimos, pues ello desincentivaría la continuidad en el trabajo, aunque sea marginal; ni optar por la percepción íntegra del complemento a mínimos con independencia de la percepción de ingresos por el trabajo, pues ello provocaría un agravio comparativo respecto de quienes perciben la pensión mínima sin posibilidades de continuidad o reincorporación al mercado de trabajo.

Se trataría, pues, de establecer escalas progresivas de disminución del complemento a mínimos en atención a los ingresos que se perciban por el trabajo.

### **Sexta. Sistematización de la regulación, con adecuada correspondencia entre norma legal y reglamentaria**

La normativa reguladora en materia de Seguridad Social suele caracterizarse por una diversidad de fuentes, de rango diverso, emanadas en períodos temporales diversos y con una importante trascendencia de las previsiones de carácter transitorio. Esto provoca no solo la complejidad en el conocimiento del régimen jurídico de cada institución con riesgos de inseguridad jurídica, sino incoherencias y contradicciones entre norma legal y reglamentaria. Tal circunstancia resulta especialmente evidente en la materia estudiada, singularmente en relación con la pensión de jubilación, donde las sucesivas reformas llevadas a cabo en favor de la compatibilidad entre pensión y trabajo han provocado desajustes normativos. Lo anterior aconseja realizar una revisión de conjunto de la normativa vigente, a los efectos de otorgarle plena coherencia, superadora de riesgos de incongruencias legales.

### **Séptima. Conexión entre el régimen jurídico de las pensiones públicas y la regulación laboral**

En la medida en que la compatibilidad se lleve a cabo con el desempeño de un trabajo sometido a la legislación laboral, es oportuno que se contemplen los puentes de conexión entre el régimen de protección social y la regulación de las modalidades de contratación laboral más directamente relacionadas con el régimen de compatibilidad que se pretenda establecer. El hecho de que la regulación desde la perspectiva del trabajo se ubique dentro de la legislación laboral no debe provocar que la una actúe a la espalda de la otra, por lo que debe realizarse la debida conexión entre compatibilidad y régimen laboral.

Resulta necesario coordinar la regulación de los aspectos de seguridad social y prestacionales con los equivalentes que, en su caso, sean necesarios en el ordenamiento laboral. Ello es particularmente necesario en relación con el régimen jurídico de la pensión de jubilación parcial y el contrato de relevo.

Desde el punto de vista sistemático, en todo caso, los aspectos relacionados con el contrato laboral deben quedar remitidos al Estatuto de los Trabajadores, mientras que lo concerniente a las pensiones de deben contemplarse en la Ley General de la Seguridad Social (o en la norma de seguridad social correspondiente), con absoluta concordancia y coherencia entre ambas leyes. En el ámbito laboral la negociación colectiva puede jugar un papel complementario.

## 2. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN JUBILACIÓN CON EL TRABAJO

---

### **Octava.** Visión integral y jerarquizada de las medidas de compatibilidad de pensiones

Se percibe especialmente la incorporación de fórmulas de compatibilidad introducidas sucesivamente en clave aluvional, con regulaciones que se van adicionando de manera acumulada y superpuestas en el tiempo, que, en ocasiones, no tienen en cuenta la conexión de unas figuras con otras o las zonas comunes de interferencia. En los supuestos de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo ello es especialmente evidente, de modo que cuando se introducen nuevas modalidades de compatibilidad o bien se reforman algunas de las existentes no se toman en consideración los efectos reflejos que las unas pueden tener sobre las otras. A veces, incluso, la acumulación de modalidades de compatibilidad provoca que, en ocasiones, no quede suficientemente justificado el elevado número de ellas, incluso que no se justifique debidamente su coexistencia. Por ejemplo, el fomento de la jubilación demorada provoca algunas distorsiones con la regulación de la denominada actualmente jubilación activa.

A tenor de ello, se propugna una visión integral de las diversas modalidades de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, de modo que se atienda al impacto mutuo de unas modalidades respecto de las otras, en qué medida los incentivos de unas pueden provocar desincentivos de otra, lo que aboca a la necesidad de establecer criterios de priorización y, por tanto, de preferencias de un tipo de compatibilidad respecto de otra, incluso de preferencia entre jubilación demorada y jubilación compatibilizada con el trabajo.

Se propone, de este modo, un modelo de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo en el que las diversas figuras se conecten unas con otras, de tal manera que los eventuales objetivos que se pretendan alcanzar con el incentivo de una de las fórmulas no se vean desdibujados debido al fomento de otra figura cuya finalidad última es contrapuesta. De ahí la importancia de tener muy claro cuáles son las finalidades buscadas con el modelo y sus diversas construcciones.

### **Novena.** Simplificación de las diversas modalidades de compatibilidad

La adaptación a la pensión de jubilación de los criterios generales de compatibilidad conllevaría una simplificación de las modalidades de pensión. Sería oportuno que dicha simplificación se efectuase a partir del criterio de los ingresos y no del de la dedicación del trabajador a la actividad profesional.

La progresiva incorporación de fórmulas de compatibilidad se ha realizado casi a espaldas unas de otras. Inicialmente a la jubilación parcial se le han ido añadiendo la jubilación flexible, el envejecimiento activo o, más recientemente, la compatibilidad de la pensión de jubilación con las actividades artísticas, sean como autónomo o como asalariado, lo que provoca la existencia de un sistema normativo difícilmente asimilable y comprensible, con diferencias entre una figura y otra que, en ocasiones, se sitúa más en el terreno de la regulación laboral que en el de la Seguridad Social, como acontece entre el régimen de la jubilación activa, la parcial demorada y la flexible. Todo ello, además, con el riesgo adicional de que ciertos objetivos pretendimos al fomentar una determinada figura quedan en entredicho al contar con otra fórmula de jubilación destinada a finalidad distinta.

A la vista de las deficiencias comentadas en relación con el régimen actual de la jubilación compatible con el trabajo, se precisa establecer un modelo claro, definido y articulado de la compatibilidad entre pensiones con la realización de un trabajo subordinado o autónomo.

En concreto, se estima oportuno establecer tipologías sobre la base de categorías jurídicas que definan la situación de forma diferenciada desde el punto de vista del supuesto de hecho determinante de la compatibilidad. En sentido contrario, sería oportuno huir de denominaciones o calificaciones que, en términos jurídicos, delimitan el tipo e, incluso, pueden inducir a confusión, como serían las actuales de jubilación “flexible” o jubilación “activa”. En estos términos, se propone actuar sobre cinco tipos de jubilaciones: jubilación a la edad ordinaria, jubilación demorada plena, jubilación demorada parcial, jubilación anticipada plena y jubilación anticipada parcial. A partir de esta tipología procedería establecer las correspondientes reglas de compatibilidad con el trabajo, sin perjuicio de que pudieran establecerse reglas comunes a todas ellas, incluso particularidades dentro de algún concreto tipo. Más aún, desde la perspectiva del análisis que aquí se recoge, salvo matices de segundo orden, las reglas de compatibilidad podrían ser idénticas para todos los supuestos de jubilación plena, lo sea ordinaria, anticipada o demorada.

### **Décima. Establecer una conexión entre el fomento de la jubilación demorada plena y las reglas de compatibilidad entre pensión y trabajo**

Como premisa a la compatibilidad, debe destacarse que se parte del fomento de la jubilación plena demorada como medida más idónea, especialmente al objeto de favorecer el envejecimiento activo sobre la base de la prolongación de la vida laboral, lo que repercute también en la sostenibilidad del sistema, en línea con las directrices de la Unión Europea. El retraso en la edad ordinaria de jubilación es una actuación que, en buena medida, se corresponde con los cambios demográficos y la calidad de vida de las personas de edad avanzada, incluso de personas con cierto tipo de discapacidades; especialmente cuando se goza de niveles razonables de salud y se continúan desarrollando trabajos carentes de penosidad, peligrosidad o toxicidad; en definitiva, cuando la edad avanzada o la discapacidad ya no se corresponden, por esencia, con una situación de general incapacidad para el trabajo.

Complementariamente con lo anterior, en la transición entre las medidas de fomento de la demora en la jubilación plena y las fórmulas de compatibilidad entre trabajo y pensión, el factor de la edad debe ser tenido en consideración como línea de frontera para determinar los incentivos a unas y otras.

Hasta una determinada edad, que, en estos momentos, podríamos situar en torno a los 70 años como referencia, primaría el incentivo al retraso en el acceso a la jubilación plena respecto de las fórmulas de compatibilidad. A partir de tal edad, deberían reforzarse los mecanismos de estímulo de compatibilidad entre pensión y trabajo, bien plena, bien parcial conforme a los criterios generales planteados en el presente informe.

### **Décima primera. Facilitar el tránsito entre trabajo y jubilación y viceversa**

Se deberían facilitar los mecanismos de tránsito gradual desde el trabajo a la jubilación y de las entradas y salidas al mercado laboral desde la posición de pensionista, a través de las fórmulas de jubilación parcial, fundamentalmente demorada, como técnica de continuación parcial de la actividad laboral en la misma empresa, así como con mecanismos de reactivación de la actividad laboral una vez que se es persona beneficiaria de la pensión de jubilación.

## **Décima segunda. Compatibilidad de un porcentaje de la cuantía de la pensión con el desarrollo de un trabajo en función de los ingresos derivados de la actividad profesional**

Aplicando la propuesta general a las pensiones de jubilación de establecimiento de un umbral mínimo de ingresos de plena compatibilidad y de un tope máximo de total incompatibilidad, procede establecer cuantías intermedias de progresión de la compatibilidad en términos cuantitativos. De este modo, a partir del umbral mínimo se establecería un régimen de compatibilidad considerando no el período de tiempo de dedicación a la actividad de trabajo (en el ámbito del trabajo subordinado en función de la jornada), sino de los ingresos obtenidos por la actividad laboral o profesional.

En este caso, lo que se fomenta principalmente es el tránsito gradual y flexible desde la situación de plena actividad laboral a la de abandono total del mercado laboral. Este régimen de compatibilidad permitirá transitar del trabajo a tiempo completo al abandono total de la vida laboral. También se trata de una fórmula que permite el recorrido tanto en un sentido como en otro, de tal manera que el acceso a la jubilación plena en un determinado momento no impidiera el retorno a la actividad laboral pleno o parcial en otro momento.

Desde este supuesto se recogerían dos variantes, según la compatibilidad se produzca con anterioridad o después del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, permitiendo incluso el tránsito desde la jubilación parcial anticipada a la parcial demorada. Al mismo tiempo, se pretende simplificar el panorama existente, con fusión de las actuales fórmulas que se conocen con la denominación confusa de jubilación flexible y jubilación activa. Así, se diluirían en dos variantes únicas donde el elemento de frontera entre una y otra sería el de la edad de acceso a la pensión de jubilación, previa o posterior a la edad ordinaria de jubilación.

En este modelo, la parcialidad va referida a la incidencia de los ingresos obtenidos sobre la cuantía de la pensión, no al período de tiempo que se dedica a la realización de la actividad de trabajo. Ello evita el problema de definir el trabajo a tiempo parcial cuando se trata de un trabajo autónomo, permite un régimen homogéneo y coherente de compatibilidad entre trabajo y pensión y remite al ámbito estrictamente laboral los problemas de aplicación que pudieran plantearse en relación con el régimen aplicable a los contratos de trabajo.

## **Décima tercera. Aplicación de los criterios del modelo a los supuestos de jubilación anticipada plena**

El modelo de compatibilidad propuesto sería plenamente aplicable desde el momento en que la persona beneficiaria accediera a la pensión de jubilación plena, incluidos, por tanto, los supuestos en que aquella accediera a una edad anterior a la prevista legalmente como ordinaria. Incluso podría funcionar con independencia de los supuestos de acceso a la jubilación anticipada, sea por motivos de salud, por actividad o, incluso, en los supuestos de jubilación anticipada voluntaria o por causa no imputable al trabajador.

En estos últimos supuestos, la continuidad o el retorno al trabajo podría suponer un nuevo cálculo de la pensión tanto en lo que hace a la base reguladora como al tipo aplicable en función de la cotización durante el nuevo período de trabajo. En estos términos, como incentivo para que no se produzca un abandono pleno del mercado de trabajo de los jubilados anticipados, se podría computar este período de trabajo para reducir o anular, en su caso, los coeficientes reductores que pudieran aplicarse por el acceso anticipado a la jubilación.

### **Décima cuarta. La jubilación parcial anticipada como mecanismo vinculado al relevo generacional en el empleo y en la actividad empresarial**

La jubilación parcial anticipada debe ser incentivada en la medida en que existan razones objetivas que lo justifiquen, fundamentalmente ligadas al mercado de trabajo.

En la actualidad su régimen jurídico contempla requisitos que no facilitan el recurso esta modalidad.

Esta modalidad debe cumplir la finalidad de permitir el tránsito gradual a la jubilación plena, posibilitar el aprovechamiento de las potencialidades de los trabajadores más experimentados y, sobre todo, repartir el trabajo entre quienes van a dejarlo definitivamente y los que van a incorporarse al mercado de trabajo. No es, por tanto, una vía a incentivar especialmente más que cuando se plantee desde el punto de vista del relevo en el empleo o de la continuidad de una actividad empresarial ejercida como trabajador autónomo.

En lo posible, si bien en estos momentos la figura se liga al acceso a la jubilación desde el régimen general, entendemos que debe extenderse también al trabajo autónomo, pues la equiparación de ambos regímenes debe ser la regla, con independencia de que deban articularse las fórmulas de carácter económico-financiero para su puesta en marcha. En el caso del trabajo autónomo debe atenderse complementariamente a las situaciones de autónomos con empleados a su servicio, de modo que esta modalidad debería ir orientada a la conservación del empleo asalariado existente y, por tanto, el favorecimiento del relevo empresarial.

### **Décima quinta. Un especial fomento de la jubilación parcial demorada**

Bajo esta fórmula se compatibilizaría la percepción de un porcentaje de la pensión de jubilación, a la que se accedería a partir de la edad legal, con los ingresos derivados de la realización de un trabajo, que puede ser trabajo subordinado, a tiempo completo o a tiempo parcial, o trabajo autónomo.

En coherencia con el modelo propuesto, el porcentaje de pensión compatible estaría relacionado con el importe de los salarios recibidos en el trabajo subordinado o los ingresos derivados del trabajo autónomo.

Al objeto de conectar adecuadamente esta variante con el umbral mínimo de plena compatibilidad, teniendo presente que a través de esta modalidad se posibilita el abandono progresivo de la vida activa, el período de trabajo compatibilizado sería computable a efectos de incentivos a la jubilación demorada y la cotización por el trabajo que se desempeñe serviría para recalcular el importe de la pensión una vez se pasa a la situación de jubilación plena.

El acceso a la modalidad podría producirse tanto desde la situación de trabajo como desde la de pensionista de jubilación que accede a un nuevo empleo o actividad profesional, permitiendo, en este último supuesto, el regreso al mercado de trabajo de aquellos que, disfrutando de una jubilación plena, decidieran abandonar tal situación.

Por lo demás, el régimen de la relación laboral debe establecerse con claridad de forma que no desincentive u ocasione frenos a lo que, por otro lado, se incentiva desde el sistema de Seguridad Social.

### **Décima sexta. Incluir, sin excepciones, los supuestos de actividades profesionales dentro del régimen de compatibilidad de la pensión**

Habría que incluir, sin excepciones, figuras como las de los profesionales colegiados en el sistema de compatibilidad que se diseñe.

En el régimen de compatibilidad entre pensión y trabajo es necesario incluir, sin excepciones, cualquier actividad profesional, incluidas aquellas realizadas por profesionales colegiados cuya protección social se puede llevar a cabo a través de mutualidad.

### **Décima séptima. Extensión del mismo régimen de compatibilidad al empleo público**

Debe mantenerse la incompatibilidad entre pensión de jubilación en cualesquiera regímenes del sistema y un empleo en el sector público, salvo supuestos singulares derivados de falta de vacantes en dicha actividad como garantía del correcto funcionamiento de los servicios públicos, como puede ser en estos momentos el caso de la atención a la asistencia sanitaria pública.

Por el contrario, dicha incompatibilidad no debe extenderse a la posibilidad de realización de un trabajo en el sector privado por parte de antiguos empleados públicos beneficiarios de pensiones de jubilación, en particular de pensionistas de clases pasivas. Debe equipararse el régimen de compatibilidad del empleo privado a la función pública, no teniendo sentido que en estos momentos dicha compatibilidad se admita sin problemas, pero sólo al empleo público incluido dentro del régimen general de la Seguridad Social. Aunque pueda resultar más complejo, habría que favorecer también la aplicación de la jubilación parcial anticipada y demorada. En relación con los supuestos de compatibilidad una vez alcanzada la jubilación, habría que tender a la supresión de las restricciones generales previstas.

### **Décima octava. Aplicación del régimen de compatibilidad y de jubilación progresiva a los trabajadores fijos discontinuos**

Partiendo del criterio aquí propuesto de compatibilidad basado en los ingresos derivados del trabajo y de la actividad profesional y no en el de la dedicación, resulta mucho más fácil articular la compatibilidad entre pensión y trabajo respecto de los fijos discontinuos. Si se supera el criterio de la dedicación como referencia para establecer el sistema de compatibilidad entre pensión y trabajo, se eliminan las trabas que suponen la aplicación de un mínimo principio de certidumbre en un modelo basado exclusivamente en la dedicación del trabajador.

Sólo pueden presentarse algunos elementos de dificultad derivados de la determinación del período de actividad, que podría provocar ciertas dificultades de gestión. En todo caso, se entiende que se trata de una dificultad más de carácter técnico que de viabilidad de incorporación del trabajo fijo discontinuo a las diversas modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo.

### **Décima novena. Cotización durante el trabajo compatible con la pensión y recálculo de la pensión de jubilación**

Durante el período de trabajo compatible con la pensión se cotizará conforme a las reglas generales y, en su caso, específicas, que fueran de aplicación. Ello debe suponer, como medida también de fomento del trabajo, la posibilidad de recalcular la pensión tanto en lo que hace a la base reguladora como al tipo aplicable. Teniendo en cuenta que la dedicación puede ser a tiempo parcial, se debe establecer una opción entre la inicialmente calculada con las correspondientes revalorizaciones o un nuevo cálculo al acceder a la pensión al finalizar la actividad laboral. Ello exigiría eliminar los supuestos en los que se contempla un régimen jurídico diferente al aquí propuesto.

### 3. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD CON EL TRABAJO

---

#### **Vigésima. Adecuación del régimen de compatibilidad a los principios constitucionales y a la realidad social y económica vigente**

Es necesario adecuar el vigente sistema de plena compatibilidad entre pensión de viudedad y trabajo o actividad profesional a la realidad social y económica actual. Superados los presupuestos bajo los que se diseñó la pensión en las primeras normas del sistema, se exige una actualización de sus fines y fundamentos. Las modificaciones que se han venido sucediendo han sido de carácter parcial y fundamentalmente referidas a la actualización respecto de los nuevos modelos de familia (parejas de hecho, matrimonios homosexuales, separación divorcio y nulidad, concurrencia de beneficiarios...), pero nunca se ha afectado a la regla general de compatibilidad de la pensión con el trabajo u otras rentas sustitutivas.

Ello incide frontalmente con la concepción y naturaleza de la prestación y la funcionalidad que hoy día le corresponde, especialmente a la luz del modelo constitucional. El régimen vigente de total compatibilidad entre pensión de viudedad y trabajo, sin límites de ingresos a considerar, no responde ni a la situación vigente, ni a los referidos principios constitucionales que deben informar el modelo legal y puede no dar respuesta suficiente a situaciones dignas de mayor o mejor protección.

#### **Vigésima primera. Incompatibilidad entre la pensión y el trabajo como regla general**

Por lo indicado en la propuesta precedente es necesario adoptar un modelo coherente con el resto de las pensiones y partir de la incompatibilidad general entre pensión y obtención de otras rentas, en particular del trabajo o de actividades profesionales, sin perjuicio de los supuestos en los que, en atención a razones justificadas y objetivas pueda contemplarse de compatibilidad.

#### **Vigésima segunda. Supuestos específicos de compatibilidad entre pensión de viudedad y trabajo**

En atención a la particularidad del riesgo protegido, así como en función de la situación de la persona beneficiaria, se establecería un régimen de supuestos de compatibilidad entre pensión de viudedad y trabajo que, a modo de excepciones a la regla general, partiría de los criterios generales expuestos en función de los ingresos. La diferencia en este caso es que, teniendo en cuenta diferentes circunstancias de la persona beneficiaria, se podrían plantear distintos supuestos de compatibilidad que pueden articularse de forma conjunta o alternativa.

#### **Vigésima tercera. Compatibilidad de un porcentaje de la cuantía de la pensión con el desarrollo de un trabajo en función de los ingresos derivados de la actividad profesional**

Se aplicaría a la pensión de viudedad la propuesta general de un umbral mínimo y un tope máximo de compatibilidad, de tal manera que, en la franja intermedia, la compatibilidad sería en función de los ingresos obtenidos y con criterios similares al previsto para la pensión de jubilación.

### **Vigésima cuarta. Compatibilidad del importe íntegro de la pensión con los ingresos procedentes del trabajo en función de la edad del beneficiario y de sus posibilidades de acceso al mercado laboral**

La edad de la persona beneficiaria también debería tenerse en cuenta para la aplicación del régimen de compatibilidad. De esta forma, al llegar a la edad de acceso a la pensión de jubilación, el régimen de compatibilidad debería ser plenamente coherente con el previsto para aquélla, estableciéndose, en su caso, medidas progresivas de aplicación en caso de edad inferior conforme el criterio señalado anteriormente.

### **Vigésima quinta. Prestación temporal para personas viudas hasta cierto límite de edad parcialmente compatible con el trabajo**

En línea con la propuesta anterior, para los beneficiarios de la pensión de viudedad más jóvenes debería sustituirse la percepción de la pensión por una prestación de carácter temporal, compatible con los ingresos que pudiera percibir del trabajo o la actividad profesional, según los criterios generales expuestos, y que actuaría como incentivo, tanto para el acceso al mercado de trabajo como para su mantenimiento en él.

### **Vigésima sexta. Establecimiento de un régimen transitorio**

Atendiendo a los cambios propuestos y a su significación, sería preciso establecer un régimen transitorio que posibilite la progresiva adaptación a la nueva configuración de la compatibilidad, en consonancia, por otra parte, con el hecho de la realidad actual de los perceptores de la pensión y de su cuantía.

Teniendo en cuenta los datos sobre cuantía de la pensión de viudedad, particularmente baja, así como el carácter fuertemente feminizado de esta prestación, es conveniente la aplicación progresiva de los criterios planteados.

## 4. COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJO

---

### **Vigésima séptima. Necesidad de una revisión de los criterios de compatibilidad entre pensión de incapacidad permanente y trabajo**

Es necesario una revisión del modelo de compatibilidad entre pensión de incapacidad y trabajo, adecuándolo a la primacía del mantenimiento del empleo y de la inserción laboral de los discapacitados, en la línea de los imperativos internacionales y de los recientes cambios legislativos

### **Vigésimo octava. Compatibilidad limitada de la pensión con los ingresos por el trabajo**

Una vez reconocida la pensión en su cuantía íntegra por incapacidad permanente, a la misma le serán de aplicación las reglas generales sobre compatibilidad por no superación del umbral mínimo de ingresos y de incompatibilidad por superación del tope máximo de ingresos.

En las cuantías intermedias se establecería una progresión de la compatibilidad en términos cuantitativos, conforme a una tabla de correspondencias a delimitar, donde se tomaría como referencia el tipo de incapacidad, la cuantía de la pensión y de los ingresos derivados del trabajo.

### **Vigésima novena. Centralidad del deber de adaptación del puesto de trabajo y exclusión de la pensión por incapacidad**

Con vistas a garantizar el derecho y el deber de trabajar entre las personas discapacitadas, se debe reforzar el deber empresarial de adaptación de los puestos de trabajo para hacerlos compatibles con el mantenimiento del empleo de los trabajadores discapacitados. Ello debe comportar la previsión de una importante financiación por parte de los poderes públicos con vistas a la adaptación de los puestos de trabajo de los trabajadores discapacitados, de modo que ello no provoque la emergencia de la contingencia y, por tanto, del hecho causante de la pensión por incapacidad permanente. En esas condiciones no habría derecho al reconocimiento de la pensión por incapacidad permanente allí donde con la adaptación del puesto de trabajo se logre la continuidad de los discapacitados en el empleo sin merma de ingresos económicos.

### **Trigésima. Reconocimiento de la pensión por incapacidad en caso de adaptación del puesto con pérdida de ingresos económicos**

La adaptación del trabajo del discapacitado debe contemplar posibles modificaciones de las condiciones de trabajo y admitir acudir a otras modalidades de trabajo, incluida el trabajo a distancia o el contrato a tiempo parcial. Cuando la adaptación del puesto de trabajo o el ofrecimiento de otros trabajos alternativos comporte una reducción de la retribución del trabajador discapacitado, a éste se le debería permitir optar entre dos opciones: 1) el mantenimiento del empleo con la percepción compatible de una pensión en cuantía parcial por incapacidad permanente, que se determinaría en correspondencia con la pérdida de ingresos que se experimente; 2) la extinción del contrato de trabajo con derecho a la percepción plena de la pensión por incapacidad permanente.

### **Trigésima primera.    Compatibilidad con los diferentes grados de incapacidad permanente**

Sobre la premisa del mantenimiento de cuantías diferenciadas de pensión por incapacidad según que ésta afecte o no a la profesión habitual, a todos los trabajos, o bien a situaciones de mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo por razón de la edad, la escala de progresión de la cuantía de la compatibilidad podría ser diferente según este tipo de grados de incapacidad. Ello comportaría aceptar que todos estos grados de incapacidad pueden ser compatibles con ciertos trabajos que no desvirtúen la situación de incapacidad, si bien lo sean con escalas de intensidad diferenciadas.

La pensión por gran incapacidad sólo sería compatible con el trabajo que no supere el umbral mínimo de ingresos establecido con carácter general.

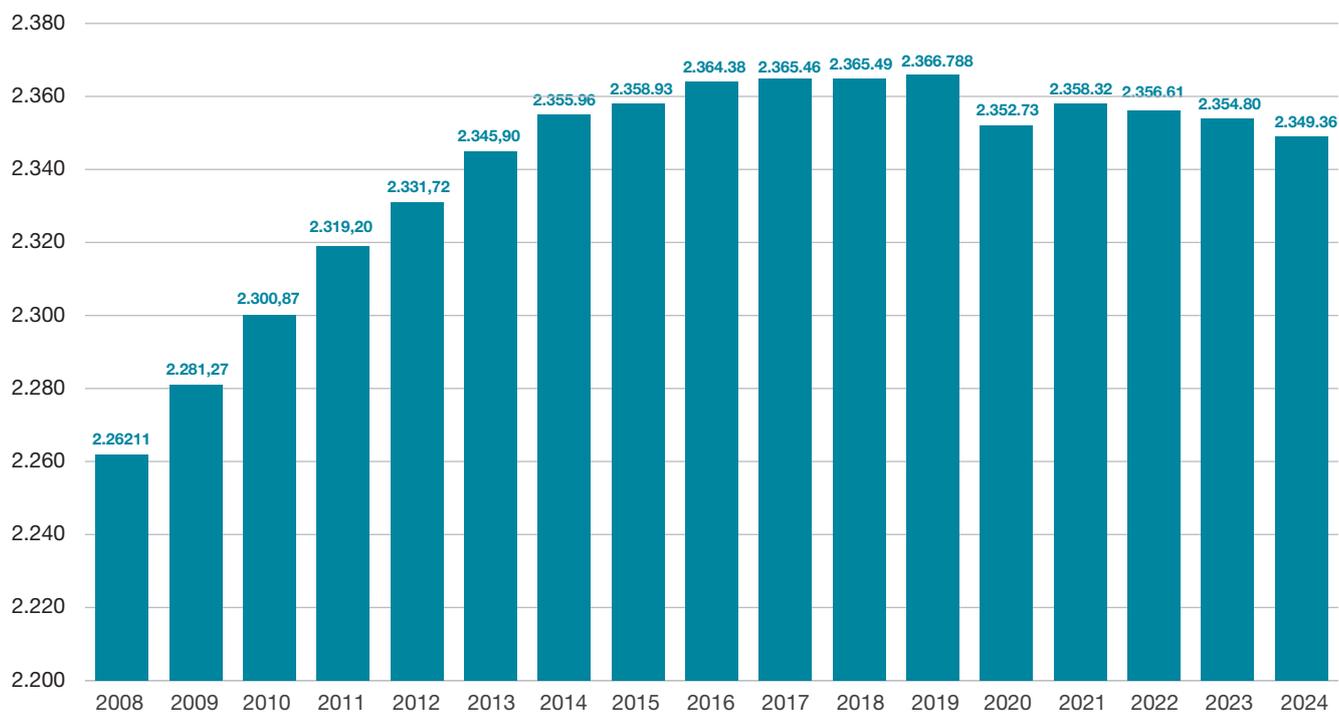
# ANEXOS

---

<b>ANEXO I</b>	166
<b>ANEXO II</b>	186
<b>ANEXO III</b>	192

## ANEXO I

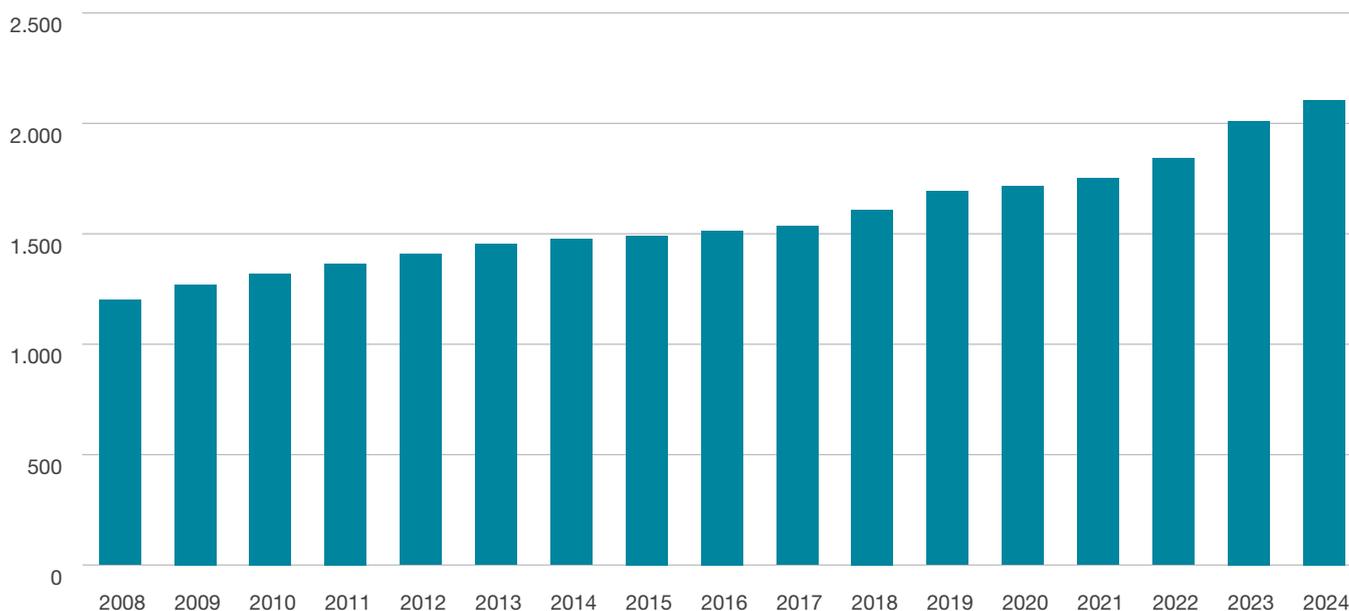
### PENSIÓN DE VIUEDAD. Número (en miles)



Fuente: M° inclusión, SS y Migraciones

Datos 1 diciembre cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

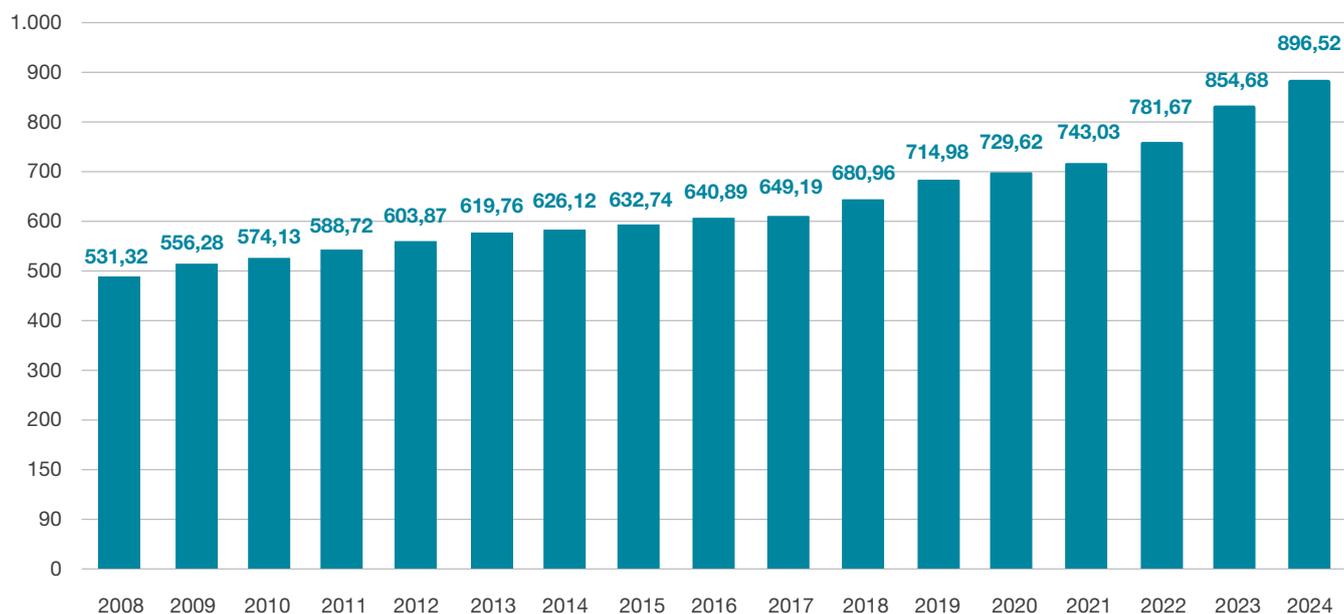
### Pensión de viudedad. Importe total (en millones)



Fuente: M° inclusión, SS y Migraciones

Datos 1 diciembre cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

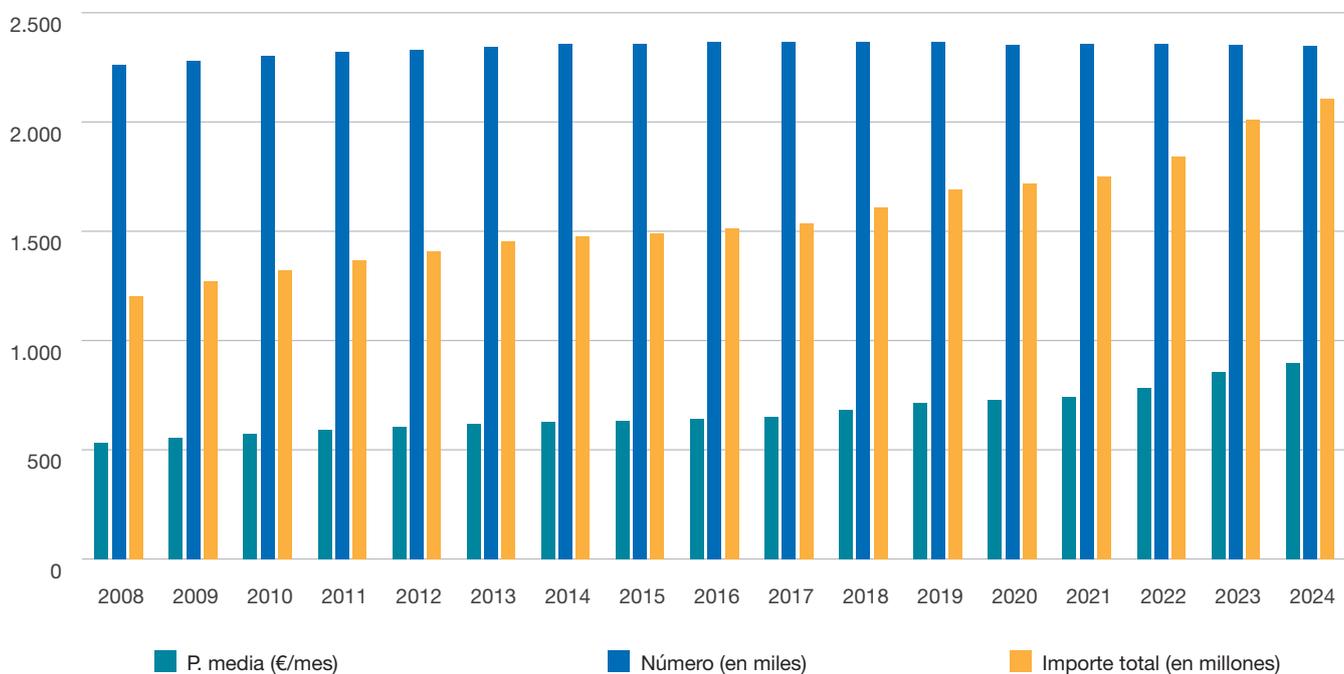
## PENSIÓN DE VIUDEDAD. Pensión media (€/mes)



Fuente: Mº inclusión, SS y Migraciones

Datos 1 diciembre cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

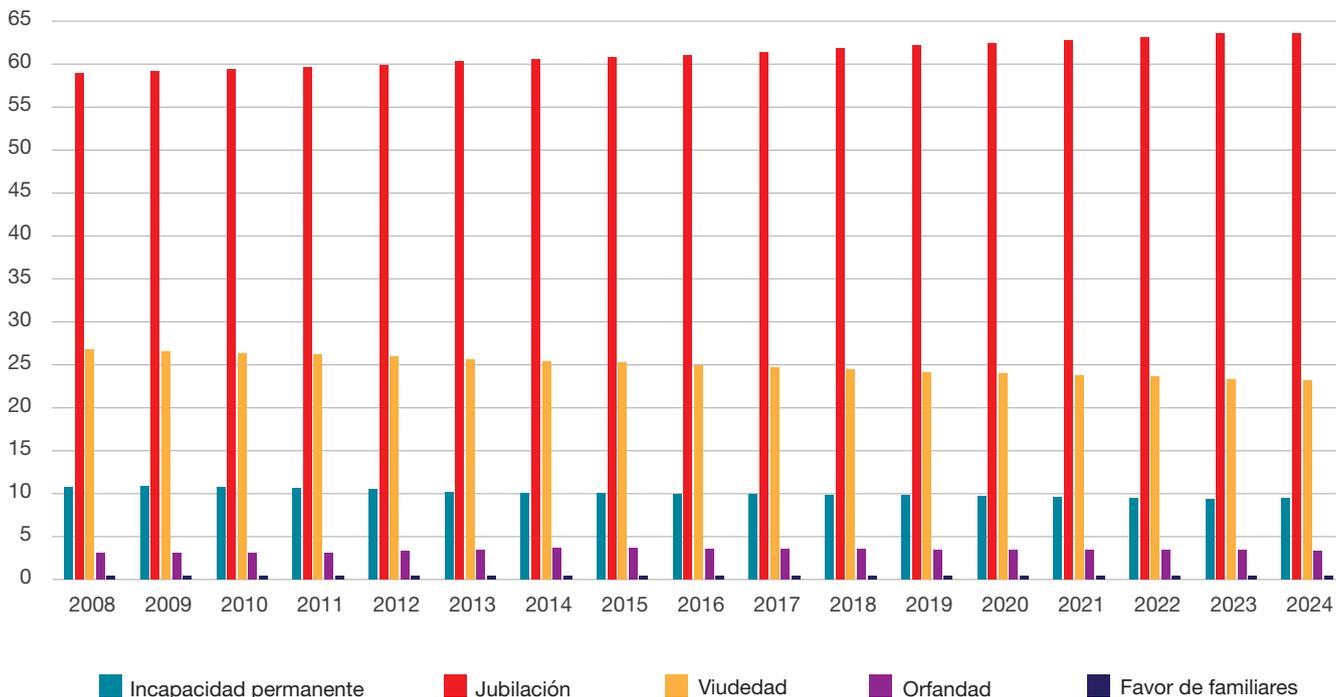
## PENSIÓN DE VIUDEDAD (2008-2024)



Fuente: Mº inclusión, SS y Migraciones

Datos 1 diciembre cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

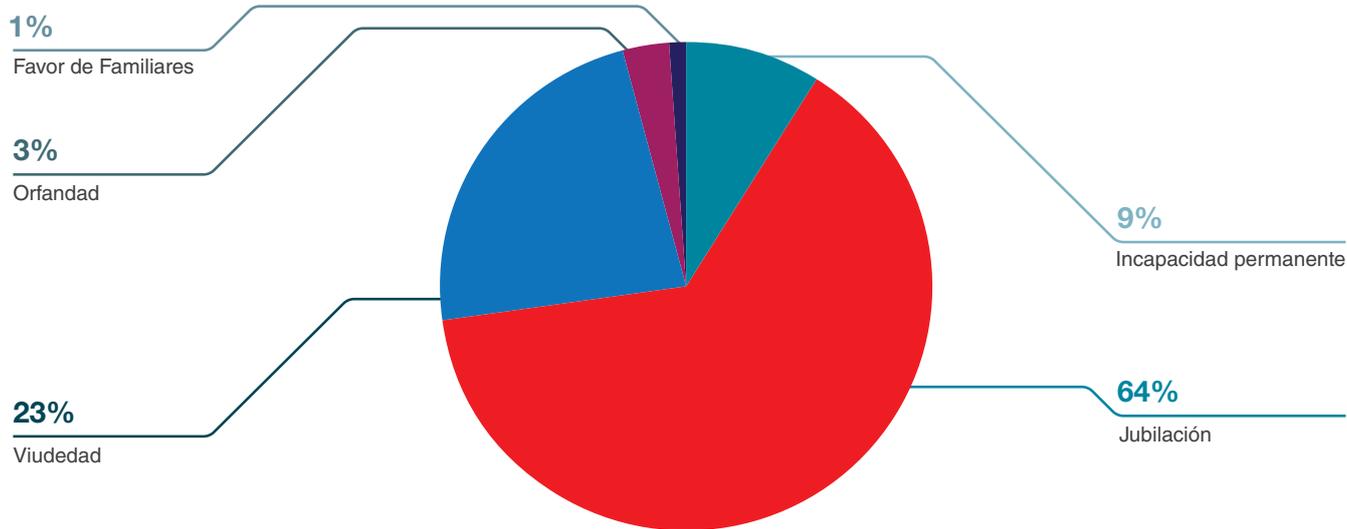
### PENSIONES POR TIPO (Porcentaje sobre el total)



Fuente: M° inclusión, SS y Migraciones

Datos 1 diciembre cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

### NÚMERO DE PENSIONES POR TIPO. (Porcentaje). 2023



Fuente: M° inclusión, SS y Migraciones y elab. propia

Datos 1 diciembre

## PENSIÓN DE VIUDEDAD

	Número	P. media (€/mes)	Importe (€)
2008	2.262.119	531,32	1.201.914.841,76
2009	2.281.270	556,28	1.269.024.875,60
2010	2.300.877	574,13	1.321.001.347,44
2011	2.319.204	588,72	1.365.368.666,86
2012	2.331.726	603,87	1.408.058.973,25
2013	2.345.901	619,76	1.453.888.269,97
2014	2.355.965	626,12	1.475.113.493,99
2015	2.358.932	632,74	1.492.582.319,71
2016	2.364.388	640,89	1.515.316.819,06
2017	2.365.468	649,19	1.535.639.487,15
2018	2.365.497	680,96	1.610.805.786,94
2019	2.366.788	714,98	1.692.196.861,97
2020	2.352.738	729,62	1.716.601.247,72
2021	2.358.328	743,03	1.752.308.169,42
2022	2.356.613	781,67	1.842.100.334,42
2023	2.354.805	854,68	2.012.614.161,69
2024	2.349.364	896,52	2.106.242.227,87
<b>Variación(%)</b>	<b>3,9</b>	<b>68,7</b>	<b>75,2</b>

Fuente: Mº inclusión, SS y Migraciones y elaboración propia  
Datos 1 diciembre cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

**PENSIONES (Porcentaje del número de cada tipo de pensión sobre el total)**

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor de familiares	Total pensiones
2008	10,77	58,97	26,73	3,09	0,45	100
2009	10,82	59,13	26,51	3,10	0,44	100
2010	10,72	59,42	26,33	3,10	0,43	100
2011	10,63	59,66	26,16	3,11	0,43	100
2012	10,48	59,91	25,91	3,28	0,42	100
2013	10,21	60,28	25,65	3,44	0,42	100
2014	10,03	60,52	25,41	3,62	0,42	100
2015	10,01	60,75	25,20	3,62	0,42	100
2016	9,97	61,06	24,96	3,58	0,43	100
2017	9,93	61,41	24,69	3,54	0,43	100
2018	9,85	61,83	24,40	3,49	0,44	100
2019	9,82	62,13	24,15	3,47	0,44	100
2020	9,67	62,45	23,99	3,45	0,44	100
2021	9,62	62,71	23,78	3,45	0,45	100
2022	9,50	63,06	23,58	3,41	0,45	100
2023	9,35	63,54	23,29	3,37	0,45	100
2024	9,46	63,62	23,12	3,36	0,45	100

Fuente: M<sup>o</sup> Inclusión, SS y Migraciones y elaboración propia

Datos 1 diciembre de cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

## PENSIONES (2008-2024)

	Incapacidad Permanente			Jubilación			Viudedad			Orfandad			Favor de Familiares			Total pensiones		
	Número	Importe (€)	P. media (€/mes)	Número	Importe (€)	P. media (€/mes)	Número	Importe (€)	P. media (€/mes)	Número	Importe (€)	P. media (€/mes)	Número	Importe (€)	P. media (€/mes)	Número	Importe (€)	P. media (€/mes)
2008	911.873	734.719.483,22	805,73	4.991.011	4.100.378.758,79	821,55	2.262.119	1.201.914.841,76	531,32	261.588	85.295.523,62	326,07	37.751	16.291.661,79	431,56	8.464.342	6.138.600.269,18	725,23
2009	930.881	778.067.575,04	835,84	5.087.586	4.382.904.463,14	861,49	2.281.270	1.269.024.875,60	556,28	266.546	90.945.495,20	341,20	37.836	17.003.876,76	449,41	8.604.119	6.537.925.863,34	759,86
2010	936.895	800.117.559,95	854,01	5.193.107	4.634.212.580,21	892,38	2.300.877	1.321.001.347,44	574,13	271.182	95.208.784,00	351,09	37.671	17.407.443,40	462,09	8.739.732	6.867.947.715,00	785,83
2011	942.883	823.332.526,11	873,21	5.289.994	4.883.002.884,10	923,06	2.319.204	1.365.368.666,86	588,72	275.993	99.452.258,42	360,34	38.203	18.095.940,09	473,68	8.866.277	7.189.252.275,58	810,85
2012	943.021	840.195.908,48	890,96	5.391.504	5.151.099.023,54	955,41	2.331.726	1.408.058.973,25	603,87	294.827	107.701.544,30	365,30	37.967	18.537.104,83	488,24	8.999.045	7.525.592.554,40	836,27
2013	933.433	849.771.344,27	910,37	5.513.570	5.444.543.609,10	987,48	2.345.901	1.453.888.269,97	619,76	315.013	116.454.529,91	369,68	38.049	19.170.105,83	503,83	9.145.966	7.883.827.859,08	862,00
2014	929.568	853.614.966,72	918,29	5.611.105	5.654.245.362,82	1.007,69	2.355.965	1.475.113.493,99	626,12	335.637	123.516.439,77	368,01	38.667	19.755.526,40	510,91	9.270.942	8.126.245.789,70	876,53
2015	936.666	866.570.227,14	925,16	5.686.678	5.854.633.252,62	1.029,53	2.358.932	1.492.582.319,71	632,74	339.166	126.146.778,05	371,93	39.357	20.489.345,30	520,60	9.360.799	8.360.421.922,82	893,13
2016	944.600	880.035.742,25	931,65	5.784.748	6.078.750.829,82	1.050,82	2.364.388	1.515.316.819,06	640,89	339.471	127.783.981,48	376,42	40.275	21.290.935,64	528,64	9.473.482	8.623.178.308,25	910,24
2017	951.871	892.032.109,08	937,14	5.884.135	6.301.951.749,08	1.071,01	2.365.468	1.535.639.487,15	649,19	339.052	129.198.528,49	381,06	41.244	22.205.811,08	538,40	9.581.770	8.881.027.684,88	926,87
2018	955.269	911.251.406,33	953,92	5.994.755	6.639.113.990,86	1.107,49	2.365.497	1.610.805.786,94	680,96	338.470	133.154.476,47	393,40	42.281	23.610.275,50	558,41	9.696.272	9.317.935.936,10	960,98
2019	962.035	941.258.335,51	978,40	6.089.294	6.963.418.550,42	1.143,55	2.366.788	1.692.196.861,97	714,98	340.106	137.928.009,66	405,54	43.156	24.998.320,61	579,25	9.801.379	9.759.800.078,17	995,76
2020	948.917	934.830.955,53	985,16	6.125.792	7.168.760.374,65	1.170,26	2.352.738	1.716.601.247,72	729,62	338.540	139.481.008,10	412,01	43.032	25.586.222,18	594,59	9.809.019	9.985.259.808,18	1.017,97
2021	953.591	948.340.070,63	994,49	6.218.551	7.438.437.562,57	1.196,17	2.358.328	1.752.308.169,42	743,03	342.218	143.182.920,21	418,40	44.278	26.821.145,05	605,74	9.916.966	10.309.089.867,88	1.039,54
2022	949.781	982.570.680,91	1.034,52	6.302.297	7.939.580.036,22	1.259,79	2.356.613	1.842.100.334,42	781,67	341.311	149.983.179,12	439,43	44.834	28.762.569,24	641,53	9.994.836	10.942.996.799,91	1.094,87
2023	945.976	1.056.661.854,51	1.117,01	6.424.813	8.855.890.643,24	1.378,39	2.354.805	2.012.614.161,69	854,68	340.866	163.476.426,41	479,59	45.531	32.141.478,38	705,93	10.111.991	12.120.784.564,23	1.198,65
2024	961.167	1.117.361.182,34	1.162,50	6.465.738	9.322.297.551,40	1.441,80	2.349.364	2.106.242.227,87	896,52	341.262	171.469.904,85	502,46	46.088	34.147.940,73	740,93	10.163.619	12.751.518.807,19	1.254,62
Variación 2008-2023	3,7	43,8	38,6	28,7	116,0	67,8	4,1	67,5	60,9	30,3	91,7	47,1	20,6	97,3	63,6	19,5	97,5	65,3

Fuente: Mº Inclusión, SS y Migraciones y elaboración propia

Datos 1 diciembre de cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

**PENSIONES POR TIPO (porcentaje sobre el total)**

	Incapacidad Permanente		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor de Familiares	
	Número	Importe (€)	Número	Importe (€)	Número	Importe (€)	Número	Importe (€)	Número	Importe (€)
<b>2008</b>	10,8	12,0	59,0	66,8	26,7	19,6	3,1	1,4	0,4	0,3
<b>2009</b>	10,8	11,9	59,1	67,0	26,5	19,4	3,1	1,4	0,4	0,3
<b>2010</b>	10,7	11,7	59,4	67,5	26,3	19,2	3,1	1,4	0,4	0,3
<b>2011</b>	10,6	11,5	59,7	67,9	26,2	19,0	3,1	1,4	0,4	0,3
<b>2012</b>	10,5	11,2	59,9	68,4	25,9	18,7	3,3	1,4	0,4	0,2
<b>2013</b>	10,2	10,8	60,3	69,1	25,6	18,4	3,4	1,5	0,4	0,2
<b>2014</b>	10,0	10,5	60,5	69,6	25,4	18,2	3,6	1,5	0,4	0,2
<b>2015</b>	10,0	10,4	60,7	70,0	25,2	17,9	3,6	1,5	0,4	0,2
<b>2016</b>	10,0	10,2	61,1	70,5	25,0	17,6	3,6	1,5	0,4	0,2
<b>2017</b>	9,9	10,0	61,4	71,0	24,7	17,3	3,5	1,5	0,4	0,3
<b>2018</b>	9,9	9,8	61,8	71,3	24,4	17,3	3,5	1,4	0,4	0,3
<b>2019</b>	9,8	9,6	62,1	71,3	24,1	17,3	3,5	1,4	0,4	0,3
<b>2020</b>	9,7	9,4	62,5	71,8	24,0	17,2	3,5	1,4	0,4	0,3
<b>2021</b>	9,6	9,2	62,7	72,2	23,8	17,0	3,5	1,4	0,4	0,3
<b>2022</b>	9,5	9,0	63,1	72,6	23,6	16,8	3,4	1,4	0,4	0,3
<b>2023</b>	9,4	8,7	63,5	73,1	23,3	16,6	3,4	1,3	0,5	0,3
<b>2024</b>	9,5	8,8	63,6	73,1	23,1	16,5	3,4	1,3	0,5	0,3
<b>Variación 2008-2023</b>	-1,4	-3,3	4,6	6,3	-3,4	-3,0	0,3	0,0	0,0	0,0

Fuente: Mº Inclusión, SS y Migraciones y elaboración propia

Datos 1 diciembre de cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

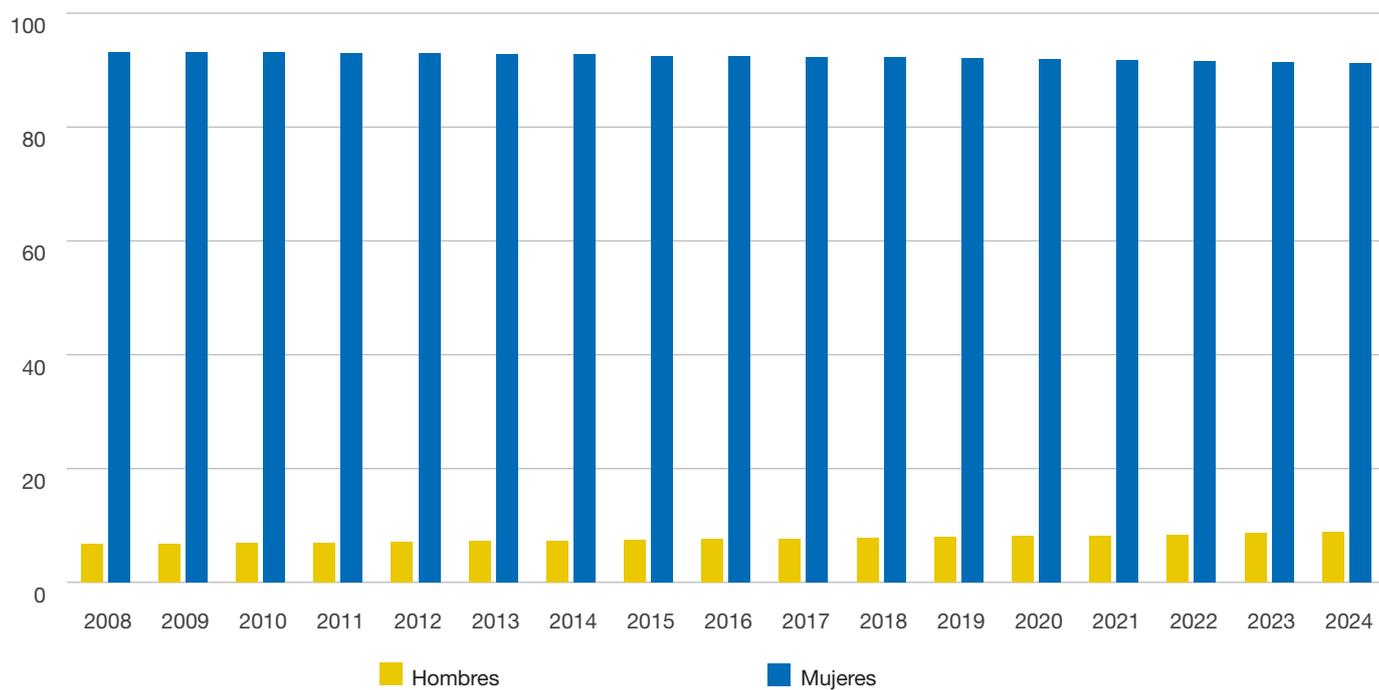
## PENSIONES POR TIPO Y SEXO (Porcentaje)

	Incapacidad Permanente		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor de familiares	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>2008</b>	65,6	34,4	64,5	35,5	6,8	93,2	51,3	48,7	20,1	79,9
<b>2009</b>	65,4	34,6	64,4	35,6	6,8	93,2	51,6	48,4	20,6	79,4
<b>2010</b>	65,4	34,6	64,2	35,8	6,9	93,1	51,9	48,1	21,2	78,8
<b>2011</b>	65,3	34,7	64,0	36,0	7,0	93,0	52,1	47,8	22,1	77,9
<b>2012</b>	65,3	34,7	63,8	36,2	7,1	92,9	52,1	47,9	23,5	76,5
<b>2013</b>	65,3	34,7	63,6	36,4	7,2	92,8	52,1	47,9	24,5	75,5
<b>2014</b>	65,2	34,8	63,4	36,6	7,3	92,7	52,1	47,9	25,7	74,3
<b>2015</b>	64,9	35,1	63,1	36,9	7,5	92,5	52,2	47,8	26,9	73,1
<b>2016</b>	64,6	35,4	62,7	37,3	7,6	92,4	52,3	47,7	28,1	71,9
<b>2017</b>	64,3	35,7	62,3	37,7	7,7	92,3	52,5	47,5	29,3	70,7
<b>2018</b>	63,9	36,1	61,8	38,2	7,8	92,2	52,5	47,5	30,6	69,4
<b>2019</b>	63,5	36,5	61,3	38,7	7,9	92,1	52,6	47,4	31,4	68,6
<b>2020</b>	63,3	36,7	60,8	39,2	8,1	91,9	52,7	47,3	32,0	68,0
<b>2021</b>	62,9	37,1	60,2	39,8	8,2	91,8	52,7	47,3	32,9	67,1
<b>2022</b>	62,7	37,3	59,7	40,3	8,4	91,6	52,6	47,4	33,7	66,3
<b>2023</b>	62,4	37,6	59,2	40,8	8,7	91,3	52,6	47,4	34,2	65,8
<b>2024</b>	62,1	37,9	58,9	41,1	8,8	91,2	52,5	47,5	34,7	65,3

Fuente: Mº Inclusión, SS y Migraciones y elaboración propia

Datos 1 diciembre de cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

## PENSIONES VIUDAD POR SEXO (Porcentaje)



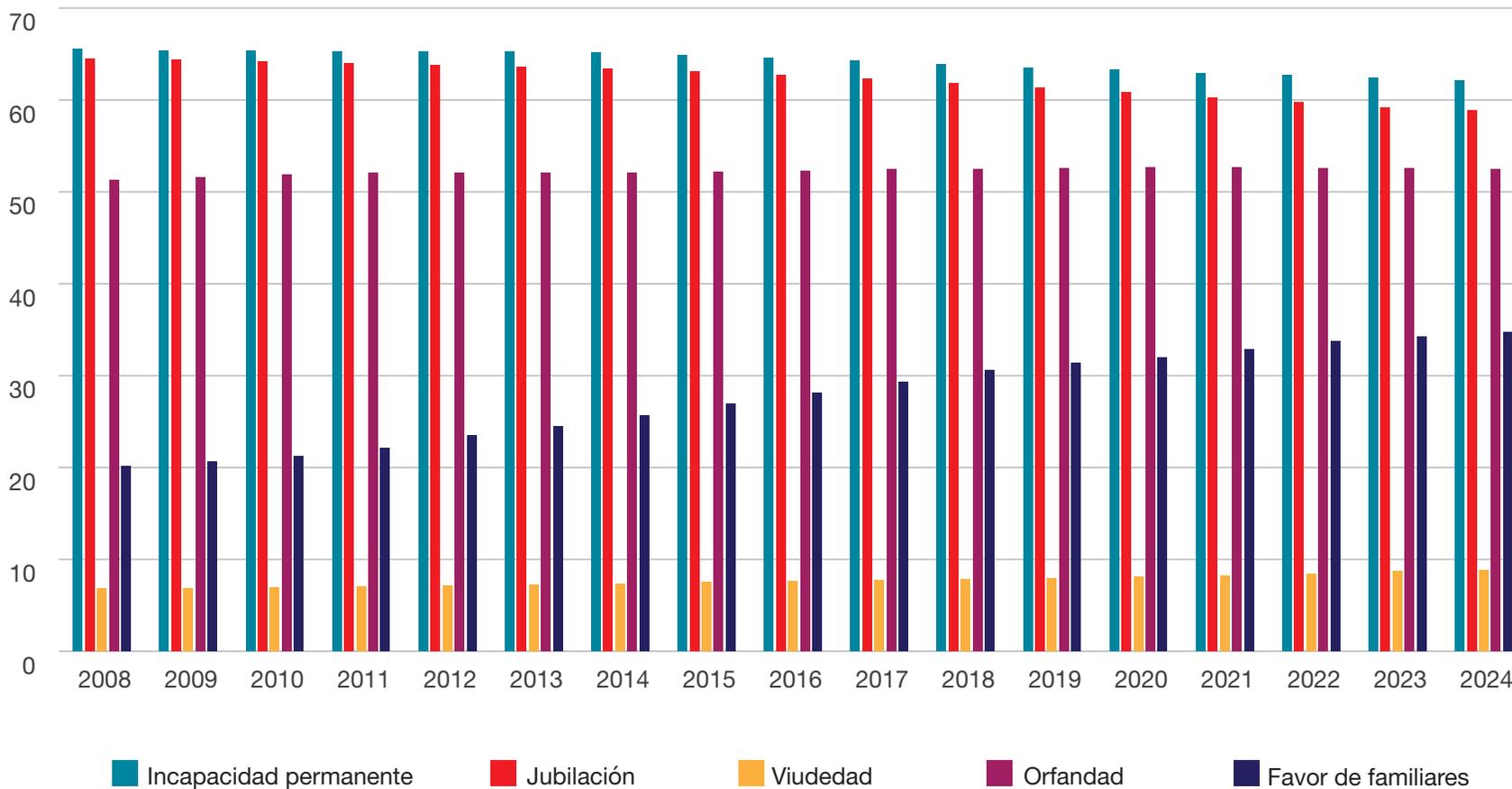
Fuente: M° Inclusión, SS y Migraciones y elaboración propia

Datos 1 diciembre de cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

**PENSIONES EN VIGOR A 1 DE AGOSTO DE 2024**  
según grupo de edad

GRUPO DE EDAD	VIUDEDAD		VIUDEDAD			
	Ambos sexos (*)		Hombres		Mujeres	
	Número	P. media (€/mes)	Número	P. media (€/mes)	Número	P. media (€/mes)
<b>Total</b>	2.352.326	897,35	207.442	620,04	2.144.875	924,17
<b>0 - 4</b>	-	-	-	-	-	-
<b>5 - 9</b>	-	-	-	-	-	-
<b>10 - 14</b>	-	-	-	-	-	-
<b>15 - 19</b>	-	-	-	-	-	-
<b>20 - 24</b>	19	896,45	1	625,20	18	911,52
<b>25 - 29</b>	181	871,29	16	845,63	165	873,78
<b>30 - 34</b>	908	938,21	103	907,99	805	942,07
<b>35 - 39</b>	3.392	938,26	508	848,98	2.884	953,98
<b>40 - 44</b>	9.880	955,57	1.699	840,04	8.181	979,56
<b>45 - 49</b>	23.054	945,77	4.241	845,31	18.813	968,41
<b>50 - 54</b>	45.941	919,01	7.975	825,12	37.966	938,73
<b>55 - 59</b>	87.561	892,15	13.716	789,64	73.845	911,19
<b>60 - 64</b>	142.652	914,95	20.352	769,52	122.300	939,15
<b>65 - 69</b>	205.770	923,58	26.377	697,18	179.392	956,87
<b>70 - 74</b>	269.443	928,25	28.180	629,73	241.263	963,12
<b>75 - 79</b>	376.113	927,70	30.078	562,45	346.034	959,45
<b>80 - 84</b>	414.190	902,55	27.165	523,61	387.024	929,15
<b>85 y más</b>	773.221	855,70	47.031	483,16	726.184	879,83
<b>No consta</b>	1	1.043,20	-	-	1	1.043,20
<b>Edad media</b>	78 años		74 años		79 años	

## PORCENTAJE DE PENSIONISTAS HOMBRES POR TIPO DE PENSIÓN



Fuente: M° inclusión, SS y Migraciones

Datos 1 diciembre cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

## PENSIONES EN VIGOR A 1 DE AGOSTO DE 2024 COMPLMENTO A MÍNIMOS

Según régimen (porcentaje de pensión y sexo)

Número y porcentaje (\*)

AMBOS SEXOS (**)												
Régimen	Total pensiones		Incapacidad permanente		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor de familiares	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
<b>Total</b>	<b>2.141.153</b>	<b>20,97%</b>	<b>143.006</b>	<b>14,68%</b>	<b>1.245.970</b>	<b>19,19%</b>	<b>583.939</b>	<b>24,82%</b>	<b>145.444</b>	<b>42,53%</b>	<b>22.794</b>	<b>49,34%</b>

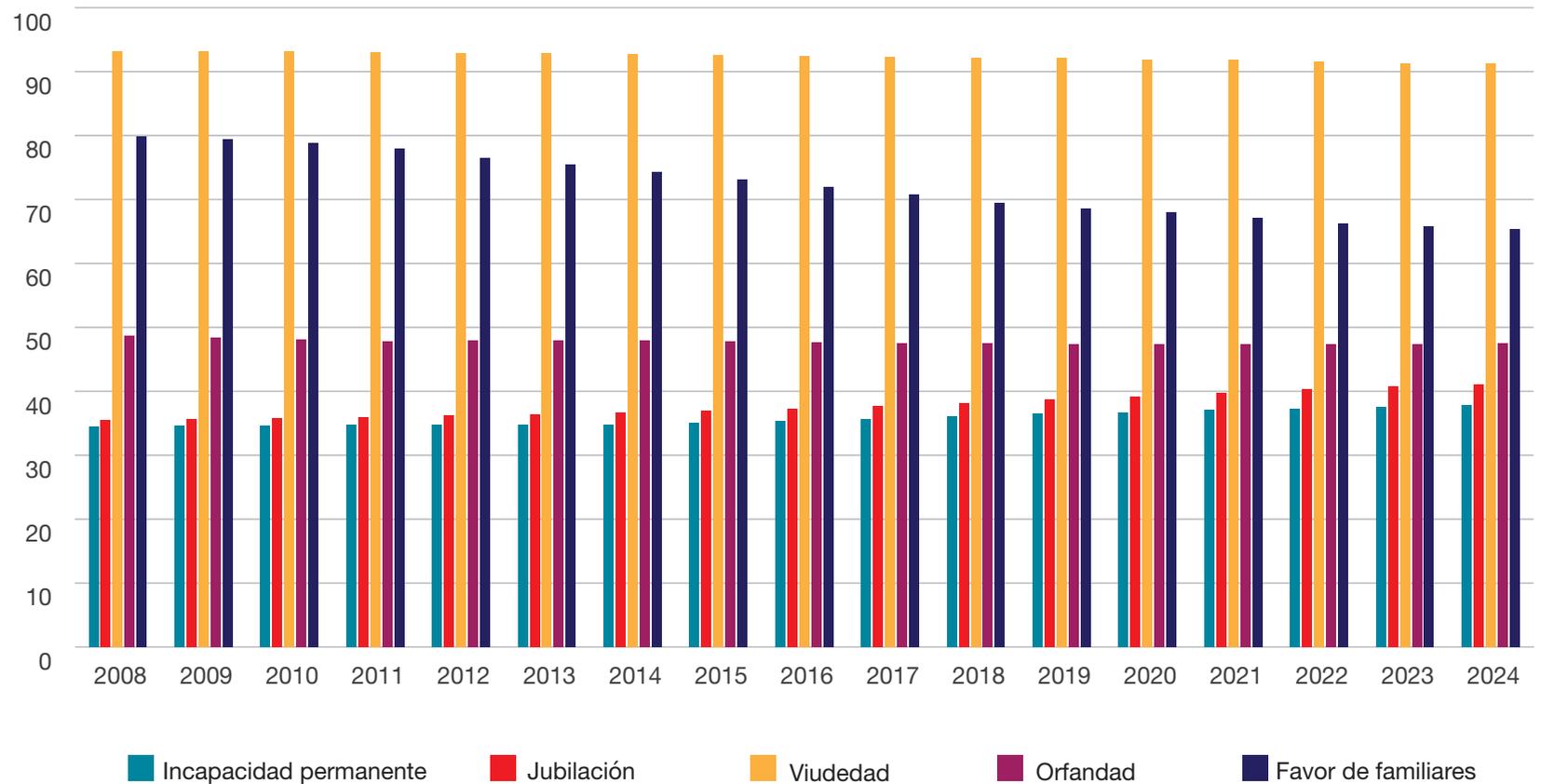
HOMBRES												
Régimen	Total pensiones		Incapacidad permanente		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor de familiares	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
<b>Total</b>	<b>698.412</b>	<b>14,46%</b>	<b>72.753</b>	<b>12,03%</b>	<b>528.528</b>	<b>13,83%</b>	<b>13.423</b>	<b>6,47%</b>	<b>75.728</b>	<b>42,19%</b>	<b>7.980</b>	<b>49,77%</b>

MUJERES												
Régimen	Total Pensiones		Incapacidad permanente		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor de familiares	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
<b>Total</b>	<b>1.442.726</b>	<b>26,82%</b>	<b>70.253</b>	<b>19,02%</b>	<b>717.433</b>	<b>26,85%</b>	<b>570.513</b>	<b>26,60%</b>	<b>69.713</b>	<b>42,90%</b>	<b>14.814</b>	<b>49,12%</b>

(\*) Porcentaje calculado sobre el total pensiones y régimen.

(\*\*) Incluye no consta sexo.

## PORCENTAJE DE PENSIONISTAS MUJERES POR TIPO DE PENSIÓN



Fuente: M<sup>o</sup> inclusión, SS y Migraciones

Datos 1 diciembre cada año, excepto para 2024 datos a 1 junio

## MERCADO DE TRABAJO. MUJERES

Período. T2	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
2024	54,16	12,61	47,33
2023	53,92	13,24	46,78
2022	53,54	14,40	45,83
2021	53,42	17,45	44,10
2020	53,42	16,72	41,68
2019	53,37	15,78	44,95
2018	53,29	17,08	44,19
2017	53,28	19,04	43,13
2016	53,91	21,82	42,15
2015	54,03	24,01	41,06
2014	53,71	25,38	40,08
2013	53,96	26,71	39,70
2012	53,97	24,36	40,83
2011	53,60	20,92	42,39
2010	52,65	20,30	41,96
2009	52,01	18,04	41,96
2008	50,75	12,08	44,62
2007	49,34	10,35	44,23
2006	48,46	11,28	42,99
2005	47,15	12,00	41,49
2004	45,56	15,03	38,71
2003	44,15	15,68	37,23
2002	42,67	16,04	35,83

Fuente: INE

## ASALARIADOS Y PENSIONISTAS POR TRAMO DE RENTA ANUAL. AÑO 2022

		Hasta 3000	De 3001 a 6000	De 6001 a 9000	De 9001 a 12000	De 12001 a 18000	De 18001 a 24000	De 24001 a 30000	Más de 30000	
<b>SALARIOS</b>	<b>Personas</b>	3.299	6.314	20.043	34.513	97.106	108.867	103.312	312.725	686.179
	<b>Retribuciones</b>	2.668	12.930	50.116	138.927	743.423	1.262.524	1.501.969	9.142.056	
	<b>Retribuciones (% del total)</b>	45,8	43,7	32,4	37,9	50,8	55,0	54,1	57,8	
	<b>Retribución Anual Media</b>	809	2.048	2.500	4.025	7.656	11.597	14.538	29.234	
	<b>Retribución anual media (% del total)</b>	45,8	43,7	32,4	37,9	50,8	55,0	54,1	57,8	
<b>PENSIONES</b>	<b>Personas</b>	3.299	6.314	20.043	34.513	97.106	108.867	103.312	312.725	
	<b>Retribuciones</b>	3.155	16.670	104.502	227.267	720.415	1.033.291	1.274.501	6.666.056	
	<b>Retribuciones (% del total)</b>	54,2	56,3	67,6	62,1	49,2	45,0	45,9	42,2	
	<b>Retribución Anual Media</b>	956	2.640	5.214	6.585	7.419	9.491	12.336	21.316	
	<b>Retribución anual media (% del total)</b>	54,2	56,3	67,6	62,1	49,2	45,0	45,9	42,2	
<b>TOTAL</b>	<b>Personas</b>	3.299	6.314	20.043	34.513	97.106	108.867	103.312	312.725	686.179
	<b>Retribuciones</b>	5.823	29.600	154.618	366.194	1.463.838	2.295.815	2.776.470	15.808.112	
	<b>Retribución Anual Media</b>	1.765	4.688	7.714	10.610	15.075	21.088	26.874	50.550	

Fuente: Agencia tributaria. Gobierno de España y elaboración propia

## Metodología de la estadística

### COLECTIVOS

#### Asalariados

Es el colectivo formado por los perceptores cuyas percepciones están declaradas en la clave A (empleados por cuenta ajena en general), que incluye todas aquellas percepciones, dinerarias o en especie que hayan sido satisfechas por la persona o entidad declarante en concepto de rendimientos del trabajo. Desde el año 2018 se incluye también la clave L27 (Prestaciones públicas por maternidad o paternidad exentas del IRPF).

Este estudio se realiza desde dos perspectivas: la de la entidad pagadora o retenedor y la del empleado o perceptor.

#### Pensionistas

Incluye a las personas que han recibido a lo largo del año retribuciones declaradas en la clave B (Pensionistas y perceptores de haberes pasivos), es decir, las percepciones no exentas del IRPF correspondientes a las pensiones y haberes pasivos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas, así como las que correspondan a las demás prestaciones, ya sean públicas o privadas, dinerarias o en especie, a que hace referencia el artículo 17.2, letra a), de la Ley del Impuesto), y las clasificadas con las subclaves 6 y 7 de la clave L que son las prestaciones por incapacidad permanente o gran invalidez que estén exentas y las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente de clases pasivas.

Dentro de la clave B se encuentran las pensiones de viudedad.

### VARIABLES DE EXPLOTACIÓN

#### Asalariados

##### *DESDE LA OPTICA DE LOS PERCEPTORES*

##### ASALARIADOS (**A**)

Es el número de personas asalariadas que reciben una contraprestación dineraria en concepto de rendimiento de trabajo, contadas de forma única independientemente de que hayan trabajado para una o varias empresas o entidades.

##### *DESDE LA OPTICA DE LOS PAGADORES*

- **NÚMERO DE ENTIDADES (N)**. Se define como el número total de entidades o empresas pagadoras con obligación de retener o ingresar a cuenta.
- **ASALARIADOS (Aj)**. Se define como el número de asalariados pensionistas.
- **PENSIONISTAS**. Es el número de personas distintas que a lo largo del ejercicio han recibido una contraprestación dineraria en concepto de pensión.

## Comentarios

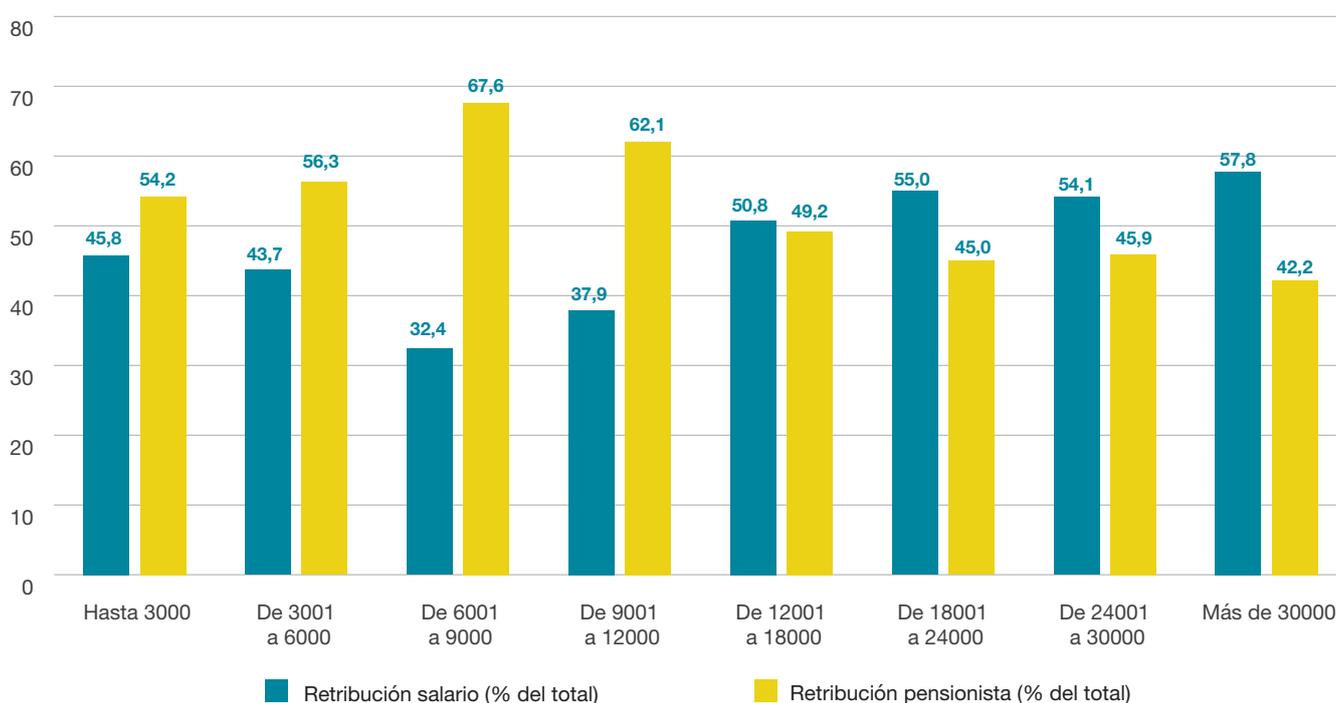
Asalariados y pensionistas integran las personas que en el año 2022 han sido perceptoras de dos fuentes de renta, ya sea porque durante todo el período han compatibilizado la percepción de salario y pensión/es o bien porque durante un periodo del año han recibido un salario y durante el resto pensión/es.

Los pensionistas integran la percepción de distintas pensiones: viudedad, incapacidad permanente y jubilación

Análisis por tramos de rentas:

- A medida que aumenta el tramo de renta el % de las retribuciones derivadas del salario aumenta mientras que el porcentaje procedente de las pensiones se reduce, lo que puede explicarse porque la diferencia entre salarios y pensiones aumenta conforme aumentan los salarios.

### ASALARIADOS Y PENSIONISTAS. RETRIBUCIONES SALARIALES Y PENSIONES POR TRAMO RENTA ANUAL. (% SOBRE EL TOTAL)

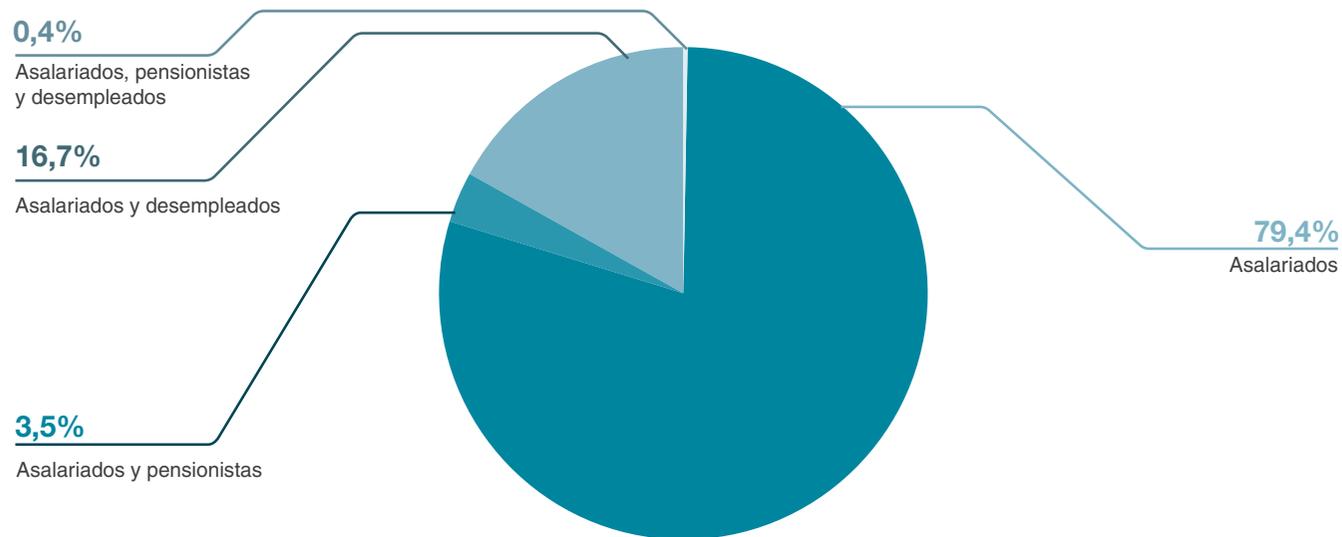


## PLURIPENSIONISTAS (TITULARES DE VARIAS PENSIONES) A 1 DE AGOSTO DE 2024

	Número y distribución porcentual										
	AMBOS SEXOS (*)			MUJERES				HOMBRES			
	Pluripensionistas (1)	Total pensionistas (2)	Porcentaje de pluripensionistas sobre total (1) / (2)	Pluripensionistas mujeres (3)	Pensionistas mujeres (4)	Porcentaje de pensionistas mujeres que son pluripensionistas (3) / (4)	Porcentaje de pluripensionistas que son mujeres (3) / (1)	Pluripensionistas hombres (5)	Pensionistas hombres (6)	Porcentaje de pensionistas hombres que son pluripensionistas (5) / (6)	Porcentaje de pluripensionistas que son hombres (5) / (1)
<b>TOTAL</b>	964.872	9.237.957	10,4%	798.120	4.576.346	17,4%	82,7%	166.751	4.661.576	3,6%	17,3%

Fuente: Seguridad Social. Ministerio de inclusión , seguridad social y migraciones

## GRUPOS DE POBLACIÓN POR LA NATURALEZA DE SUS RETRIBUCIONES (%)



**GRUPOS DE POBLACIÓN POR LA NATURALEZA DE SUS RETRIBUCIONES. Año 2022**

		Asalariados		Pensionistas	Desempleados	Asalariados y Pensionistas		Asalariados y Desempleados		Pensionistas y Desempleados	Asalariados, Pensionistas y Desempleados		Total
		Nº	%			Nº	%	Nº	%		Nº	%	
<b>SALARIOS</b>	<b>Personas</b>	15.583.468	79,4	0	0	686.179	3,5	3.276.751	16,7	0	82.479	0,4	19.628.877
	<b>Retribuciones</b>	393.719.262		—	—	12.854.613		39.775.575		—	810.684		447.160.136
	<b>Retribución Anual Media</b>	25.265		—	—	18.734		12.139		—	9.829		22.781
	<b>Retenciones</b>	67.380.945		—	—	2.140.786		3.517.179		—	69.194		73.108.105
	<b>Tipo de Retención (%)</b>	17,11		—	—	16,65		8,84		—	8,54		16,35
<b>PENSIONES</b>	<b>Personas</b>	0		8.723.688	0	686.179		0		99.215	82.479		9.591.561
	<b>Retribuciones</b>	—		154.824.075	—	10.045.859		—		882.451	691.092		166.443.477
	<b>Retribución Anual Media</b>	—		17.748	—	14.640		—		8.894	8.379		17.353
	<b>Retenciones</b>	—		13.863.179	—	1.026.454		—		34.767	30.432		14.954.832
	<b>Tipo de Retención (%)</b>	—		8,95	—	10,22		—		3,94	4,4		8,98

Fuente: Agencia Tributaria y elaboración propia

		Asalariados		Desempleados	Asalariados y Pensionistas		Asalariados y Desempleados		Pensionistas y Desempleados	Asalariados, Pensionistas y Desempleados		Total
		Nº	%		Nº	%	Nº	%		Nº	%	
<b>DESEMPLEO</b>	<b>Personas</b>	0		891.120	0		3.276.751		99.215	82.479		4.349.565
	<b>Retribuciones</b>	—		4.574.898	—		9.530.296		389.578	249.212		14.743.985
	<b>Retribución Anual Media</b>	—		5.134	—		2.908		3.927	3.022		3.390
	<b>Retenciones</b>	—		5.452	—		8.298		427	419		14.596
	<b>Tipo de Retención (%)</b>	—		0,12	—		0,09		0,11	0,17		0,1
<b>TOTAL</b>	<b>Personas</b>	15.583.468		891.120	686.179		3.276.751		99.215	82.479		29.342.900
	<b>Retribuciones</b>	393.719.262		4.574.898	22.900.472		49.305.871		1.272.030	1.750.988		628.347.597
	<b>Retribución Anual Media</b>	25.265		5.134	33.374		15.047		12.821	21.229		21.414
	<b>Retenciones</b>	67.380.945		5.452	3.167.240		3.525.478		35.194	100.045		88.077.533
	<b>Tipo de Retención (%)</b>	17,11		0,12	13,83		7,15		2,77	5,71		14,02

Fuente: Agencia Tributaria y elaboración propia

## ANEXO II

### Missoc Comparative Tables. 01 January 2024

#### COMPATIBILIDAD JUBILACIÓN Y TRABAJO

JUBILACIÓN	Francia	Alemania	Italia
Acumulación con ingresos del trabajo	<p>1er pilar (régimen básico) y 2º pilar (pensiones complementarias Agirc-Arrco): Acumulación total posible para el asegurado que haya hecho valer su derecho a todas sus pensiones obligatorias francesas y extranjeras, que haya alcanzado la edad legal de jubilación y que tenga derecho a una pensión completa.</p> <p>Desde el 1 de septiembre de 2023, la combinación de un empleo a tiempo completo y una jubilación dará lugar a la creación de nuevos derechos de pensión. En determinadas condiciones, al final de este período combinado, las personas pueden solicitar una “segunda pensión” calculada según las mismas reglas que la primera (sin aumentos). El importe de esta segunda pensión está limitado. Acumulación limitada si no se cumplen estas condiciones. En este caso, la reanudación o la continuación del trabajo no da derecho a una segunda pensión.</p>	<p>Es posible la acumulación. El límite de ingresos adicional para pensiones de jubilación antes de alcanzar la edad de jubilación legal se suprimió a partir del 1 de enero de 2023. En ningún caso se aplican restricciones a los ingresos a partir del momento de alcanzar la edad de jubilación estándar.</p>	<p>Acumulación total con los ingresos procedentes de actividades por cuenta ajena o por cuenta propia. Asignación por jubilación anticipada (A.PE sociale - Anticipo Pensionistico):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Acumulación posible con la condición de que los ingresos anuales, derivados únicamente de actividades autónomas ocasionales, sean iguales o inferiores a 5.000 € mientras se percibe la asignación por jubilación anticipada (A.PE sociale).</li> </ul> <p>Pensión anticipada flexible (Pensione anticipata flessibile, denominada “Quota 103”): no se acumula con ingresos superiores a 5.000 €.</p>

JUBILACIÓN	España	Austria	Portugal
Acumulación con ingresos del trabajo	<p>Para jubilados completos: El pago de la pensión se suspende si se ejerce una actividad profesional remunerada que dé lugar a la inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.</p> <p>La acumulación es posible con una actividad por cuenta propia si los ingresos anuales son inferiores al salario mínimo interprofesional anual. No se pagan cotizaciones ni se devengan nuevas prestaciones.</p> <p>Una pensión reducida tras alcanzar la edad legal de jubilación se puede acumular con los ingresos procedentes del trabajo a tiempo parcial. En este caso no es necesario un contrato de relevo (un contrato suscrito con una persona que está en paro o que ya tenía firmado un contrato de duración determinada con la empresa para sustituir las horas de trabajo que deja vacantes el trabajador en caso de jubilación parcial). Se pagan las cotizaciones y se devengan nuevas prestaciones.</p> <p>La acumulación es posible con una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia a tiempo parcial o completo siempre que el pensionista haya alcanzado la edad legal de jubilación y haya devengado el 100% de la cuantía de la pensión, y la pensión se haya concedido al menos 1 año antes de esta acumulación. La pensión se reduce al 50% de la cuantía total, salvo si el pensionista tiene una actividad por cuenta propia y contrata a un trabajador por cuenta ajena, en cuyo caso la pensión percibida es del 100% de la cuantía total. Se abonan cotizaciones para determinadas contingencias, pero no se devengan nuevos derechos a pensión.</p>	<p>Jubilación anticipada (Vorruhestand): En caso de que se inicie una actividad por cuenta propia o ajena con unos ingresos superiores al umbral marginal mensual de 518,44 € (valor de 2024), se interrumpirá la pensión. Sin embargo, esto no se aplica a los periodos en los que la suma de los importes que superen el umbral de ingresos mínimos en el año natural no supere el 40 % del umbral de ingresos mínimos (valor de 2024: 207,38 €).</p> <p>La prestación de pensión solo se interrumpirá después del mes en el que el importe de la remuneración que supere el umbral marginal supere por primera vez el umbral o el “importe anual libre de impuestos” de 207,38 € (valor de 2024).</p> <p>Pensión de vejez (Altersrente): Es posible la acumulación, sin límites. A partir de 2004, las cotizaciones pagadas se computarán como contribuciones a un seguro especial incrementado.</p>	<p>Acumulación ilimitada posible. Remuneraciones sujetas a cotización.</p> <p>Pensión incrementada en 1/14 del 2% de las remuneraciones totales registradas por año.</p> <p>Las pensiones de vejez anticipadas otorgadas en el marco del régimen de flexibilidad, en caso de largas carreras contributivas y de desempleo de larga duración, no son acumulables con las remuneraciones del trabajo durante los tres años siguientes a la fecha de concesión de la pensión, si las remuneraciones provienen de una actividad desempeñada en la misma empresa o grupo de empresas en las que el beneficiario ha trabajado.</p>

JUBILACIÓN	Grecia	Irlanda	Finlandia	Bélgica
Acumulación con ingresos del trabajo	<p>1.er pilar (pensión principal de la e-EFKA): Para los jubilados que realizan una actividad (por cuenta ajena o por cuenta propia) sujeta al seguro obligatorio de la Caja Nacional de Seguridad Social Electrónica (e-EFKA), la pensión principal y la pensión complementaria se pagan íntegramente durante el período de empleo, pero se retiene un recurso no contributivo para la e-EFKA. Para los jubilados que ocupan puestos en organismos públicos, el pago de la pensión principal se suspende si tienen menos de 62 años. Una vez cumplidos los 62 años, estos jubilados reciben el importe íntegro de la pensión (principal o complementaria), pero están obligados a pagar el recurso no contributivo.</p>	<p>Pensión estatal (contributiva): Se permite la acumulación con los ingresos laborales. Los ingresos no afectan la tasa de pensión</p>	<p>Pensión nacional (Kansaneläke) y pensión garantizada (Takuueläke): No hay límite de ingresos laborales después de alcanzar la edad de jubilación estándar. Si un nuevo empleo genera una nueva pensión relacionada con los ingresos, se tendrá en cuenta como ingresos en la pensión nacional y la pensión garantizada al momento del pago. Pensión legal relacionada con los ingresos (Työeläke): Es posible la acumulación. No hay límite de ingresos después de alcanzar la edad de jubilación estándar. Sin embargo, para tener derecho a la pensión de vejez, la persona debe terminar el empleo normal y comenzar un nuevo empleo con nuevas condiciones solo después de recibir la pensión.</p>	<p>La acumulación se autoriza siempre que la persona no haya alcanzado en 2022 los umbrales siguientes: Beneficiario que no haya cumplido 65 años de edad ni 45 años de carrera: Para el beneficiario de una pensión de tipo individual que no haya tenido 45 años de empleo, o el cónyuge del beneficiario de una pensión de tipo familiar que no haya alcanzado la edad legal de jubilación: » para un trabajador por cuenta ajena (ingresos brutos): 9.850,00 € al año (sin hijo a cargo) o 14.776,00 € (con hijo a cargo) » para un trabajador por cuenta propia o mixto (ingresos netos como trabajador por cuenta propia + 80 % del salario bruto): 7.880,00 € al año (sin hijo a cargo) o 11.820,00 € (con hijo a cargo) Para el beneficiario de una pensión de tipo individual que haya alcanzado la edad legal de jubilación pero no haya cumplido 65 años (posibilidad en determinados regímenes especiales: marineros, mineros y miembros de las tripulaciones de vuelo en la aviación civil, por ejemplo) ni haya cumplido 45 años de empleo, o el cónyuge del beneficiario de una pensión de tipo familiar que haya alcanzado la edad legal de jubilación para un trabajador por cuenta ajena: » 28.450,00 € al año (sin hijo a cargo) o 34.606,00 € (con hijo a cargo); » para trabajadores autónomos o mixtos: 22.760,00 € al año (sin hijos a cargo) o 27.685,00 € (con hijos a cargo). Se autorizan los ingresos ilimitados de una actividad profesional a partir de los 65 años o siempre que el interesado pueda demostrar 45 años de actividad profesional en el momento de la pensión. Si los ingresos de una actividad profesional superan los importes mencionados anteriormente, la pensión se reduce en un porcentaje igual al excedente. Si el importe excedente supera el 100%, la pensión se suspende durante todo el año natural y debe ser reembolsada. Si los ingresos profesionales del cónyuge de un beneficiario de una pensión a tipo familiar superan los importes mencionados anteriormente, la pensión a tipo familiar se reduce a una pensión a tipo individual para todos los meses en que se registre dicho excedente. Los ingresos percibidos, acumulados con una pensión, no dan derecho a revisión del cálculo de la pensión.</p>

JUBILACIÓN	Polonia	Letonia	Luxemburgo
<p>Acumulación con ingresos del trabajo</p>	<p>La acumulación de la pensión de vejez con los ingresos del trabajo es posible si el pensionista ha alcanzado la edad legal de jubilación y ha terminado su relación laboral antes de adquirir el derecho a la pensión de vejez (posteriormente se puede firmar un nuevo contrato de trabajo con el mismo empleador). La acumulación no es posible y la pensión se suspende si la relación laboral con el mismo empleador continúa sin interrupción después de la jubilación.</p> <p>La pensión anticipada se suspende o se reduce si el pensionista gana al mes más de los siguientes umbrales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» entre el 70% y el 130% del salario medio nacional: el importe básico de la pensión se reduce en un 24%;</li> <li>» más del 130% del salario medio nacional: la pensión se suspende.</li> </ul>	<p>1.º pilar: Pensión de vejez (Vecuma pensija): es posible la acumulación total, sin condiciones, con los ingresos del trabajo.</p> <p>Los beneficiarios de la pensión de vejez pueden solicitar que se recalcule la pensión una vez al año si han realizado contribuciones a la seguridad social después de la concesión de la pensión de vejez. (Recalculo según la fórmula utilizada para aquellos cuyo período de seguro social es a partir de 1996.)</p> <p>Pensión de jubilación anticipada: no es posible la acumulación.</p> <p>2.º pilar: Es posible la acumulación total, sin condiciones, con los ingresos del trabajo. Pero ya no se realizan contribuciones al sistema del 2.º pilar</p>	<p>1.º pilar: Pensión de vejez normal (pension de vieillesse): Acumulación posible sin límite.</p> <p>Pensión de jubilación anticipada (pension de vieillesse anticipada): Acumulación posible con ingresos procedentes de una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia que no superen mensualmente un tercio del salario mínimo social.</p> <p>En caso de acumulación con ingresos procedentes de un trabajo remunerado: si, en un año, el salario supera mensualmente un tercio del salario mínimo social pero se mantiene por debajo de la media de los cinco salarios anuales más altos de la lista de cotización, y si la suma de la pensión y el salario supera la media de los cinco salarios anuales más altos de la lista de cotización, entonces la pensión de vejez anticipada se reduce por la diferencia entre estos dos importes.</p> <p>Si, en un año, el salario supera la media de los cinco salarios anuales más altos o los ingresos anuales sujetos a cotización de la lista de cotización, la pensión de vejez anticipada se retira.</p>

JUBILACIÓN	Países Bajos	Bélgica	Bulgaria
<p>Acumulación con ingresos del trabajo</p>	<p>El derecho a la pensión de vejez legal no se ve afectado por los ingresos si una persona continúa o inicia un empleo remunerado o un trabajo por cuenta propia después de la edad legal de jubilación.</p>	<p>La acumulación se autoriza siempre que la persona no haya alcanzado en 2022 los umbrales siguientes: Beneficiario que no haya cumplido 65 años de edad ni 45 años de carrera: Para el beneficiario de una pensión de tipo individual que no haya tenido 45 años de empleo, o el cónyuge del beneficiario de una pensión de tipo familiar que no haya alcanzado la edad legal de jubilación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» para un trabajador por cuenta ajena (ingresos brutos): 9.850,00 € al año (sin hijo a cargo) o 14.776,00 € (con hijo a cargo)</li> <li>» para un trabajador por cuenta propia o mixto (ingresos netos como trabajador por cuenta propia + 80 % del salario bruto): 7.880,00 € al año (sin hijo a cargo) o 11.820,00 € (con hijo a cargo)</li> </ul> <p>Para el beneficiario de una pensión de tipo individual que haya alcanzado la edad legal de jubilación pero no haya cumplido 65 años (posibilidad en determinados regímenes especiales: marineros, mineros y miembros de las tripulaciones de vuelo en la aviación civil, por ejemplo) ni haya cumplido 45 años de empleo, o el cónyuge del beneficiario de una pensión de tipo familiar que haya alcanzado la edad legal de jubilación para un trabajador por cuenta ajena:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» 28.450,00 € al año (sin hijo a cargo) o 34.606,00 € (con hijo a cargo);</li> <li>» para trabajadores autónomos o mixtos: 22.760,00 € al año (sin hijos a cargo) o 27.685,00 € (con hijos a cargo).</li> </ul> <p>Se autorizan los ingresos ilimitados de una actividad profesional a partir de los 65 años o siempre que el interesado pueda demostrar 45 años de actividad profesional en el momento de la pensión.</p> <p>Si los ingresos de una actividad profesional superan los importes mencionados anteriormente, la pensión se reduce en un porcentaje igual al excedente. Si el importe excedente supera el 100%, la pensión se suspende durante todo el año natural y debe ser reembolsada. Si los ingresos profesionales del cónyuge de un beneficiario de una pensión a tipo familiar superan los importes mencionados anteriormente, la pensión a tipo familiar se reduce a una pensión a tipo individual para todos los meses en que se registre dicho excedente.</p> <p>Los ingresos percibidos, acumulados con una pensión, no dan derecho a revisión del cálculo de la pensión.</p>	<p>Se permite la acumulación total con ganancias del trabajo.</p>

JUBILACIÓN	Francia	Alemania	Italia
Acumulación con ingresos del trabajo	<p>Primer pilar: Pensión de vejez (Folkepension): Es posible la acumulación con los ingresos del trabajo. El importe básico (grundbeløb) a pagar no depende de los ingresos del trabajo. El importe del complemento de pensión (pensionstillæg) a pagar no se reduce en función de los ingresos del trabajo. Sin embargo, este importe se reduce en un determinado porcentaje en caso de que los otros ingresos (del pensionista y de la pareja) superen las 187.100 coronas danesas (25.099 euros) anuales para parejas y las 93.400 coronas danesas (12.529 euros) anuales para personas solteras. Pensión de jubilación anticipada (Tidlig pension): Es posible la acumulación con los ingresos del trabajo. El importe de la pensión se reduce en un 64 % de los ingresos del trabajo que superen las 26.200 coronas danesas (3.514 euros) anuales. Pensión complementaria (arbejdsmarkedetstilægspension, ATP) y régimen de pensión obligatoria (Obligatorisk Pensionsordning): acumulación ilimitada con ingresos del trabajo permitidos. Sin reducción del importe de la pensión.</p>	<p>La acumulación total con los ingresos del trabajo es posible para la pensión de renta (inkomstpension), la pensión complementaria (tillægspension), la pensión con prima (premiepension) y el complemento de la pensión de renta (inkomstpensionstillæg). El importe de estas pensiones no se reduce. La acumulación con los ingresos del trabajo también es posible para la pensión de garantía (garantipension), en cuyo caso el importe de la pensión de garantía no se reduce. Ayuda de manutención para personas mayores (äldreförsörjningsstöd): la acumulación total es posible con ingresos del trabajo solo inferiores a 24.000 coronas suecas (2.174 euros) al año.</p>	<p>Jubilación anticipada (Vorruhestand): En caso de que se inicie una actividad por cuenta propia o ajena con unos ingresos superiores al umbral marginal mensual de 518,44 € (valor de 2024), se interrumpirá la pensión. Sin embargo, esto no se aplica a los periodos en los que la suma de los importes que superen el umbral de ingresos mínimos en el año natural no supere el 40 % del umbral de ingresos mínimos (valor de 2024: 207,38 €). La prestación de pensión solo se interrumpirá después del mes en el que el importe de la remuneración que supere el umbral marginal supere por primera vez el umbral o el “importe anual libre de impuestos” de 207,38 € (valor de 2024). Pensión de vejez (Altersrente): Es posible la acumulación, sin límites. A partir de 2004, las cotizaciones pagadas se computarán como contribuciones a un seguro especial incrementado.</p>

### Acumulación con los ingresos del trabajo

Excepto en caso de jubilación parcial, indique si es posible combinar la percepción de una pensión de vejez con los ingresos del trabajo. En caso afirmativo, indique las condiciones principales y si se reduce la prestación y, en caso afirmativo, en qué medida.

Indique también si los ingresos del trabajo mientras se percibe una pensión dan derecho a un nuevo cálculo de la pensión; en caso afirmativo, describa cómo se realiza dicho nuevo cálculo.

Indique también si se aplican condiciones específicas de acumulación a las pensiones de jubilación anticipada.

Si las pensiones no se pueden acumular con los ingresos del trabajo, indique “No es posible la acumulación con los ingresos del trabajo”.

## Anexo III

### Missoc Comparative Tables. 01 de enero de 2024

#### COMPATIBILIDAD VIUEDAD Y TRABAJO

Muerte y Supervivencia	Austria	Bélgica	Bulgaria
<p>Acumulación con ingresos del trabajo.</p>	<p>La pensión de viudedad puede combinarse con los ingresos del trabajo. No obstante, los ingresos del trabajo se tienen en cuenta en caso de que se alcance el límite mínimo ("límite de protección") del viudo o la viuda, lo que puede dar lugar a una reducción de la prestación.</p> <p>Si los ingresos mensuales del trabajo o de la compensación económica (por ejemplo, pensión, subsidio de enfermedad, maternidad o desempleo) superan el doble del máximo de ingresos mensuales de cotizaciones para el año 2012 (8.460 € al mes), la pensión de viudedad se reduce hasta el punto en que la suma de los ingresos y la pensión ya no supere este límite.</p>	<p>Acumulación con los ingresos del trabajo: Los beneficiarios de una pensión de supervivencia (overlevingspensioen) menores de 65 años pueden acumular los ingresos del trabajo hasta los siguientes límites (ingresos de 2022 para el año 2023):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» en caso de trabajo por cuenta ajena: 22.934,00 € al año (sin hijos a cargo) o 34.400,00 € al año (con 1 hijo a cargo) + 5.733,00 € por cada hijo a cargo adicional al año</li> <li>» en caso de trabajo por cuenta propia o mixto: 18.347,00 € al año (sin hijos a cargo) o (27.685,00 € con 1 hijo a cargo) + 4.587,00 € por cada hijo a cargo adicional al año.</li> </ul> <p>Para los beneficiarios de una pensión de supervivencia a partir de los 65 años, los importes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» para el trabajo por cuenta ajena: 28.450,00 € al año (sin hijo a cargo) o 34.606,00 € al año (con hijo a cargo);</li> <li>» para el trabajo por cuenta propia o mixto: 22.760,00 € al año (sin hijo a cargo) o 27.685,00 € al año (con hijo a cargo);</li> </ul> <p>El subsidio de transición se puede acumular con los ingresos del trabajo por cuenta ajena sin ningún límite.</p>	<p>Es posible combinar la percepción de una prestación de supervivencia con los ingresos del trabajo sin que se reduzca su importe.</p>

Muerte y Supervivencia	Croacia	Dinamarca	Finlandia
Acumulación con ingresos del trabajo.	La pensión de supervivencia se puede acumular con un empleo a tiempo parcial.	Es posible la acumulación con los ingresos del trabajo (sin condiciones). El importe de la prestación no se reduce.	<p>Pensión nacional (Perhe-eläke) El complemento a la pensión no se paga si el importe de los ingresos laborales y otros ingresos (que incluyen otras prestaciones sociales) supera los 1.128,13 € - 1.311,80 € mensuales en 2024, dependiendo de si el cónyuge vive solo o no y de si el cónyuge tiene hijos menores de 18 años.</p> <p>Pensión legal vinculada a los ingresos (Työeläke): El cónyuge superviviente puede combinar los ingresos laborales con la pensión de supervivencia. En este caso, el importe de la pensión no se reduce.</p>

Muerte y Supervivencia	Francia	Alemania	Grecia
<p>Acumulación con ingresos del trabajo.</p>	<p>1) Régimen básico: Pensión de superviviente (pension de réversion): Posibilidad de acumulación con los ingresos del trabajo, dentro de un límite anual de recursos:  <ul style="list-style-type: none"> <li>» 24.232 € para una persona que vive sola;</li> <li>» 38.771,20 € para una persona que vive en pareja.</li> </ul>                     El cálculo anual de los recursos tiene en cuenta el 70 % de los ingresos del trabajo. Más allá de ese límite, la pensión se reduce hasta el límite del excedente.                      Pensión de invalidez de viudo (pensión d'invalidité de veuf ou de veuve):                      Posibilidad de acumulación con los ingresos del trabajo, dentro de un límite.                      Pensión de orfandad:                      Los ingresos profesionales se tienen en cuenta a partir del 21º cumpleaños del beneficiario: los ingresos de los últimos 12 meses no deben superar un límite (12 x 55 % del salario mínimo por hora bruto (SMIC) del 1 de enero x 169). La pensión de orfandad se interrumpe definitivamente el mes siguiente al de la obtención de ingresos superiores a este límite.                      2) Sistemas de pensiones complementarias para empleados (Agirc-Arrco):                      Posibilidad de acumulación con los ingresos del trabajo. El importe de la pensión de supervivencia no está vinculado a los ingresos profesionales y se paga sin límite máximo a los recursos del superviviente.</p>	<p>Posibilidad de acumulación con los ingresos del trabajo.                      Los ingresos personales se deducen de la pensión de viudedad si superan un umbral determinado (992,64 € (Oeste y Este) del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024) más un complemento por cada hijo con derecho a pensión de orfandad en principio (del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024 de 210,56 € (Oeste y Este).                      El exceso de ingresos se deduce en un 40 %. La pensión de supervivencia se reduce en la misma cantidad. Si los ingresos son suficientemente elevados, pueden suspenderse por completo. Las pensiones de supervivencia también se consideran ingresos.</p>	<p>La acumulación con los ingresos del trabajo es posible para el cónyuge superviviente, el cónyuge divorciado, la pareja superviviente y los huérfanos.                      Durante los tres primeros años de percepción de la pensión de supervivencia no se aplica ninguna reducción. Sin embargo, después, el cónyuge superviviente que trabaja o es pensionista recibe el 50% de la pensión de supervivencia (es decir, el 35% de la pensión que percibía o tenía derecho a percibir el fallecido).</p>

Muerte y Supervivencia	Hungria	Irlanda	Italia
<p>Acumulación con ingresos del trabajo.</p>	<p>Pensión de viudedad (Özvegyi nyugdíj): es posible la acumulación con los ingresos del trabajo sin límite. El importe de la pensión no se reduce.</p> <p>Prestación de orfandad (Árvaellátás): es posible la acumulación con los ingresos del trabajo. El importe de la pensión no se reduce.</p> <p>Pensión parental (Szülői nyugdíj): es posible la acumulación con los ingresos del trabajo. El importe de la pensión no se reduce.</p>	<p>Se permite la acumulación con los ingresos. Los ingresos no afectan la tasa de pensión pagada.</p>	<p>Es posible combinar la percepción de la prestación de supervivencia con los ingresos laborales del superviviente. En estos casos, si la prestación de supervivencia se acumula con unos ingresos laborales anuales de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» hasta 23.345,79 € (equivalentes a tres veces el ingreso mínimo vital para el año 2024), no se reduce;</li> <li>» hasta 31.127,72 € (equivalentes a cuatro veces el ingreso mínimo vital para el año 2024), es igual al 45% de la prestación del pensionista fallecido;</li> <li>» hasta 38.909,65 € (equivalentes a cinco veces el ingreso mínimo vital para el año 2024), es igual al 36% de la prestación del pensionista fallecido;</li> <li>» superior a 38.909,65 €, es igual al 30% de la prestación del pensionista fallecido.</li> </ul> <p>Los ingresos del trabajo, hasta un límite determinado, es decir, 10.116,51 € (equivalente al importe del ingreso mínimo anual + 30% para 2024), que se duplica en caso de hijos trabajadores discapacitados, se pueden acumular con la prestación de supervivencia de los hijos hasta que tengan derecho a ella en función de su edad.</p>

Muerte y Supervivencia	Letonia	Luxemburgo	Portugal
<p>Acumulación con ingresos del trabajo.</p>	<p>Posibilidad de combinar con los ingresos del trabajo, sin condiciones. El importe de la prestación no se reduce.</p>	<p>Acumulación posible con los ingresos procedentes de una actividad profesional. La pensión de supervivencia se reduce en un 30% de los ingresos personales cuando, junto con estos últimos (es decir, ingresos laborales, ingresos sustitutorios y pensiones personales), superan un umbral correspondiente al importe de referencia incrementado en un 50% (es decir, 3.741,36 € al mes). Cuando la pensión de supervivencia es inferior a este umbral, se reduce en un 30% de la diferencia entre el umbral y los ingresos personales. Este umbral se incrementa en un 4% por cada hijo que da derecho a períodos de formación (años bebés o forfait éducation). Este porcentaje se incrementa al 12% por cada hijo que da derecho a una pensión de orfandad. Sin embargo, en el caso de ingresos laborales o ingresos sustitutorios relacionados con el trabajo, 2/3 del importe de referencia (es decir, 1.662,83 € al mes) no se tienen en cuenta en el cálculo de la pensión de supervivencia.</p>	<p>La pensión de supervivencia pagada al cónyuge supérstite, al divorciado o a la pareja puede combinarse con una renta profesional. En el caso de los hijos mayores de 18 años, no es posible combinar la pensión con una actividad profesional sujeta al pago de cotizaciones sociales, pero es posible combinar la pensión de supervivencia con una renta de hasta 2/3 del IAS (índice de apoyo social de referencia) si los jóvenes están realizando cursos de formación o prácticas remuneradas.</p>

