

# NOVEDADES DE LA JUBILACIÓN PARCIAL A RAÍZ DEL NUEVO ACUERDO SOCIAL PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO<sup>1</sup>

AÍDA CABELLO ROLDÁN<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

En el contexto socioeconómico actual, la sostenibilidad del sistema de pensiones de la Seguridad Social se ha convertido en un tema de creciente preocupación y discusión en numerosos países, incluido España; principalmente, como consecuencia de los cambios demográficos y el envejecimiento progresivo de la población (una alta esperanza de vida y baja tasa de natalidad), así como por las diversas transformaciones en el mercado laboral impulsadas por la digitalización y la introducción de robótica.

Es por ello por lo que ocupa un lugar destacado en la compleja red de políticas públicas que conforman el entramado social y económico de un país, siendo un aspecto clave para el bienestar de la población. En este sentido, han sido numerosas las propuestas realizadas por los diferentes agentes sociales en busca de la viabilidad financiera de la Seguridad Social para garantizar la cobertura de las necesidades básicas de un colectivo vulnerable como es el de las personas mayores<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> El presente estudio de investigación se enmarca en los siguientes proyectos: Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; Proyecto de investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023\_031).

<sup>2</sup> Investigadora del Grupo PAIDI SEJ-347 sobre “Economía y fiscalidad al Envejecimiento Poblacional”. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Málaga. E-mail:

<sup>3</sup> De conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023), las personas mayores de cuarenta y cinco años están consideradas un colectivo vulnerable de atención prioritaria para la política de empleo.

En concreto, tras un período de casi ocho meses de negociación se ha alcanzado un acuerdo entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los sindicatos y la patronal que opta por el retraso voluntario de las personas trabajadoras del momento de la jubilación como medida para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones, a pesar de que la regla general tradicional prohíbe la compatibilidad del trabajo retribuido con la percepción de una pensión de jubilación<sup>4</sup>.

La extensa negociación se debe a las contradicciones entre las partes involucradas y la importancia de la problemática, donde a pesar de que el presente estudio se centre en los nuevos modelos de jubilación y en la mejora de sus incentivos, también se han debatido asuntos importantes sobre el sistema de bajas médicas laborales, la jubilación en los casos de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, así como la cotización de los fijos discontinuos, entre otros aspectos.

## **1. PANORÁMICA DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA**

Durante las últimas décadas se ha producido una constante mejora en las condiciones de vida de la población, lo que ha generado que las personas vivan durante un período de tiempo más largo (aumento de la esperanza de vida), por lo que el colectivo de “mayores” observable en la pirámide poblacional española es cada vez mayor. Este fenómeno tiene repercusiones directas en el sistema público de pensiones puesto que, a mayor cantidad de personas mayores, mayor número de pensiones a repartir<sup>5</sup>.

En ese sentido, cada vez es mayor el número de personas que superarán la edad actual de jubilación que, en 2024 se sitúa en los 65 años (si se tiene un período de cotización de 38 o más años) o 66 años y 6 meses (para un período de cotización de menos

---

<sup>4</sup> La regla general se contempla en el artículo 213.1 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 (en adelante, LGSS) (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015), de tal forma que establece que *el disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista*, pero añade asimismo que *con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen*.

<sup>5</sup> Cabello Roldán, A., “La incidencia de las actuales políticas de empleo en el sistema público de pensiones”, en AA.VV. (Gómez Salado, M. Á., López Insua, B. M., Fernández Ramírez, M., González Cobaleda, E. Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024, pág. 512.

de 38 años)<sup>6</sup>. Por ello, considerando que la esperanza de vida se sitúa en los 80,4 años para los hombres y en los 85,7 años para las mujeres según los últimos datos registrados<sup>7</sup>, esto implica que tras el momento de la jubilación ordinaria, las personas vivirán (de media) unos 15 o 20 años más y, consecuentemente, disfrutarán de una pensión de jubilación.

A mayor abundamiento, la introducción de nuevas tecnologías en el ámbito del trabajo también tiene un impacto en las pensiones y en su sostenibilidad global<sup>8</sup>, por lo que resulta fundamental contar con un sistema que sea capaz de adaptarse a las nuevas realidades y necesidades que van surgiendo en una sociedad que experimenta cambios constantes.

Concretamente, al examinar las estrategias propuestas para corregir el desequilibrio económico del sistema, podemos observar que han variado entre la reducción del gasto y el aumento de ingresos. A tal respecto, la elección de la austeridad en el gasto implicaría limitar la revalorización de las pensiones<sup>9</sup>, lo cual tendría una afectación directa en las actuales personas beneficiarias; y, por otro lado, el incremento de los ingresos, que puede lograrse a través de diferentes fórmulas como el aumento de las cotizaciones sociales, la eliminación o elevación de los topes de cotización, el aumento de la edad de jubilación, el fomento de modalidades de jubilación que permitan una prolongación voluntaria de la vida laboral mediante incentivos, entre otras. No obstante, ello podría tener un impacto negativo en el desempleo juvenil, asumible en tiempos de bonanza económica pero que puede tener un efecto devastador para la creación de empleo en épocas de crisis<sup>10</sup>.

Todo ello sugiere la necesidad de un entramado de medidas integradoras que busquen el equilibrio para no perjudicar a unos colectivos más que a otros, dado que las

---

<sup>6</sup> Según lo dispuesto en la tabla de *aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización* contemplada en la Disposición transitoria séptima de la LGSS.

<sup>7</sup> Datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (en lo sucesivo, INE), en su publicación periódica “Mujeres y hombres en España”, informe núm. 4.1 sobre [Esperanza de vida](#), actualizado a febrero de 2024.

<sup>8</sup> Monereo Pérez, J. L. y Martín-Serrano Jiménez, E., “Los planes y fondos de pensiones en un enfoque global de pensiones y en el contexto de la era de la disrupción digital”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. Extraordinario 6, 2024, pág. 251.

<sup>9</sup> Ortega Lozano, P. G., “La pensión de jubilación”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 16, 2016, págs. 123-124.

<sup>10</sup> Cabero Morán, E., “Del factor de sostenibilidad de las pensiones al mecanismo de equidad intergeneracional”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 87, 2022, pág. 5.

soluciones que se proponen suelen colisionar por priorizar intereses contrapuestos, aunque si bien es importante dar cobertura a las personas más vulnerables<sup>11</sup> y que ya se ven afectadas por situaciones de discriminación, como es el colectivo de mayores.

Para abordar precisamente estos desafíos, se están introduciendo ciertas modalidades de jubilación voluntarias para compatibilizar la percepción de una pensión de jubilación con la continuidad del trabajo retribuido, y es precisamente uno de los objetos de debate más importantes en la actualidad con respecto a la sostenibilidad del sistema de pensiones, lo que ha dado lugar al reciente Acuerdo Social para perfilar, principalmente, la reforma de la jubilación activa y parcial, las cuales examinaremos a continuación.

## **2. NOVEDADES DE LA JUBILACIÓN PARCIAL EN EL ACUERDO SOCIAL DE 31 DE JULIO DE 2024**

El pasado 31 de julio de 2024 fue acordado entre el Gobierno y CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), CC.OO. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) y UGT (Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España) como organizaciones empresariales y sindicales, el denominado “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”<sup>12</sup>.

Ello en base y como consecuencia, principalmente, del mandato al Gobierno recogido en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema

---

<sup>11</sup> Muros Polo, A., “La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 26, 2021, pág. 92.

<sup>12</sup> Acuerdo Social de fecha 31 de julio del presente 2024, se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2024/310724-%20Acuerdo%20Mesa%20Diálogo%20Social%20SS.pdf>.

público de pensiones<sup>13</sup>, de tal forma que en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta norma, debía presentar al Pacto de Toledo una propuesta para modificar la regulación de la jubilación parcial, previa negociación en el marco del diálogo social<sup>14</sup>.

En concreto, en esta caso nos centraremos exclusivamente en el análisis y debate de los cambios en la modalidad de jubilación parcial, debido a que no solo se producen una serie de mejoras sino que se pretende establecer un nuevo marco regulador para promover del envejecimiento activo<sup>15</sup>, para la ampliación de la base actual de contribuyentes al sistema de Seguridad Social.

En ese sentido, la jubilación parcial presenta una gran complejidad<sup>16</sup> por el mero hecho de que numerosas partes se ven involucradas o afectadas, entre las que se encuentra: la persona trabajadora a jubilar, la Administración de la Seguridad Social, la empresa y la persona trabajadora relevista. Además, la situación generada supone la compatibilidad de la percepción de una pensión con el mantenimiento activo del trabajo, lo que fomenta el empleo (por la obligación de realizar un contrato de relevo) y la retirada progresiva de la persona trabajadora del mercado laboral<sup>17</sup>.

En concreto, esta modalidad de jubilación (específicamente, nos referimos a aquella anticipada o con contrato de relevo) requiere que las personas trabajadoras tengan una edad mínima de 60 años si tienen la condición de “mutualistas” y, si no la tienen, se les aplicaría la escala que a continuación se presenta:

**Tabla 1. Edad mínima de acceso a la jubilación parcial (regulación actual)**

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados (...)
------------------------	--	--

<sup>13</sup> BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2023.

<sup>14</sup> Monereo Pérez, J. L., “La reforma en materia de pensiones: análisis general y proyección de futuro”, en VV.AA. (Gómez Salado, M. Á., López Insua, B. M., Fernández Ramírez, M., González Cobaleda, E. Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024, pág. 59.

<sup>15</sup> A tal respecto, véase: Cabeza Pereiro, J., “Jubilación y envejecimiento activo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 163, 2022, págs. 163-184.

<sup>16</sup> Barrios Baudor, G. L. y Del Valle de Joz, J. I., *Jubilación Parcial y Contratos de Trabajo Vinculados (a Tiempo Parcial y de Relevo)*, Aranzadi, Cizur-Menor (Navarra), 2010, pág. 10.

<sup>17</sup> Ordóñez Casado, M.ª. I., “Jubilación parcial y flexible”, en VV.AA. (Gómez Salado, M. Á., López Insua, B. M., Fernández Ramírez, M., González Cobaleda, E. Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024, pág. 199.

2024	62 años y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 años y 8 meses	36 y 3 meses o más	64 años y 4 meses
2026	62 años y 10 meses	36 y 3 meses o más	64 años y 8 meses
2027 y ss.	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Fuente: Elaboración propia en base al artículo 7 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 (BOE núm. 65, de 16 de marzo de 2013).

Además, esta persona trabajadora debe estar contratada a jornada completa que pasará a una situación de jubilación parcial en su empresa con un nuevo contrato a tiempo parcial, cuya reducción estará comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento (que podrá alcanzar un máximo del 75 por ciento cuando el citado contrato de relevo sea a jornada completa y por tiempo indefinido).

En relación con lo dispuesto en el artículo 215.1.e) de la LGSS, se exige que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Sobre estos requisitos han versado las principales modificaciones que se pretenden incorporar a la modalidad de la jubilación parcial, de tal forma que se mantienen todos los parámetros, condiciones y requisitos que establece la normativa vigente salvo los que a continuación se detallan.

Con respecto al acceso a esta modalidad, con el respectivo contrato de relevo<sup>18</sup>, podrá llevarse a cabo hasta tres años antes de la edad ordinaria de jubilación correspondiente en función de la carrera de cotización. Esto es, si para el año 2024 la edad ordinaria de jubilación que hemos especificado con anterioridad es de 66 años y 6 meses cuando se cuente con un período de cotización de menos de 38 años, se podrá acceder a

<sup>18</sup> A este respecto, véase: González Cobaleda, E., “El contrato de relevo: una modalidad flexible y singular de los contratos a tiempo parcial”, en VV.AA. (Fernández Avilés, J. A., Dir.), *Práctica profesional: Tratado práctico de modalidades de contratación laboral*, Atelier, 2023, págs. 327-354.

la jubilación parcial con un mínimo de 63 años y 6 meses, lo que difiere ligeramente de la regulación actual especificada con anterioridad, que se sitúa en dos años.

De esta forma, la persona beneficiaria cobrará un porcentaje de la pensión de jubilación que le correspondería a la misma vez que percibe un salario por su actividad laboral, que son compatibles según lo dispuesto en el artículo 215.3 de la LGSS19. Concretamente, la prestación económica percibida por la Seguridad Social se denomina como “pensión de jubilación parcial”, cuya cantidad será el resultado de aplicar el porcentaje de la reducción de jornada al importe de la pensión de jubilación completa que le correspondería según los años de cotización acreditados por esta, por lo que la cuantía de la prestación a percibir no será del 100 por cien, sino que consistirá en un porcentaje calculado en cada caso a partir de las cotizaciones de la persona trabajadora y su nueva jornada laboral.

Por otro lado, siendo este uno de los aspectos fundamentales de la modificación, la reducción de jornada de la persona jubilada parcialmente debe ser, durante el primer año, de al menos un 20 por ciento con un máximo del 33 por ciento, para aquellas personas trabajadoras que anticipen más de dos años el acceso a la jubilación. Ello implica que, en este supuesto, como máximo, la persona jubilada debe trabajar entre un 67 y un 80 por ciento de su jornada.

En ese sentido, con la nueva propuesta, la contratación de la persona relevista deberá ser indefinida y a tiempo completo, debiendo mantenerse la misma durante al menos los dos años posteriores al momento de la extinción de la jubilación parcial. Por ende, en el caso de que nos encontremos con una persona que desea prejubilarse parcialmente, por ejemplo, con 64 años (más de dos años de la edad ordinaria de jubilación), la empresa deberá soportar los gastos de una persona jubilada parcialmente (entre un 67 y un 80 por ciento) y una persona trabajadora relevista al 100 por cien. Para los otros dos años, no se han establecido cambios, lo que supone que la reducción ha de ser entre el 25 y el 75 por ciento de la jornada, de tal forma que suponga una mayor flexibilidad en la transición de la persona trabajadora hacia la jubilación, haciéndola más gradual y menos abrupta, al igual que ocurre en otros países europeos<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup>Laborda Ibáñez, M., “La jubilación parcial”, *Servicio de Estudios de la Confederación UGT: Estudios*, núm. 1, 2019, pág. 4.

<sup>20</sup> En ese sentido, véase: Eurofound, “Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial

Ello implica que las empresas deberán hacerse cargo de todas las cotizaciones sociales de la persona trabajadora relevista, aunque si bien se establece que la cotización de la empresa y del jubilado parcial se irá incrementando progresivamente, de tal manera que en 2025 será de un 40 por ciento, en 2026 de un 50, en 2027 de un 60, en 2028 de un 70 y en 2029 de un 80 por ciento. No obstante, esto no supone un incentivo en el acceso a este herramienta de relevo generacional en el ámbito laboral, como sí que se hacía con anterioridad a la aprobación de la reforma de 2011 por Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>21</sup>, que supuso el endurecimiento en el acceso a la jubilación parcial al tener que abonar la empresa el 100 por cien de la cotización de la persona relevada, a diferencia del previo 25 por ciento.

Todo esto se debe a uno de los principales empeños de los sindicatos, que se centraba en mejorar las condiciones laborales y la calidad del empleo de las personas trabajadoras que acceden al contrato de relevo que, la gran mayoría son jóvenes. Sin embargo, el hecho de que su jornada sea indefinida, a tiempo completo (lo que, quizás es innecesario para las empresas si, por ejemplo, tiene una persona jubilada parcialmente al 80 por ciento) y, a mayor abundamiento, debe mantenerse hasta dos años después de la extinción de la jubilación parcial como mínimo, puede suponer un elevado coste para las empresas.

En definitiva, estas son las principales modificaciones que han acordado los diferentes agentes sociales para tratar de prolongar la vida laboral de las personas trabajadoras, lo que puede tener consecuencias significativas en la sostenibilidad y viabilidad financiera del sistema de Seguridad Social gracias a las cotizaciones sociales y, asimismo, para le mejora de las condiciones de trabajo de las personas relevistas que, con anterioridad, se veían en claras situaciones de desventajas con respecto al resto de personas trabajadoras. Asimismo, también se han introducido incentivos en relación con las cotizaciones para las empresas, de tal manera que no sean las únicas perjudicadas.

---

retirement”, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2016, págs. 1-88, disponible en el siguiente enlace: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-09/ef1629en.pdf>.

<sup>21</sup> BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011.

## IV. REFLEXIONES FINALES

En definitiva, el alargamiento de la vida laboral de determinadas personas trabajadoras, especialmente en sectores donde la actividad no implica un desgaste físico excesivo (en los que llevarlo a cabo es más complejo), mediante las modalidades de compatibilización del trabajo remunerado y la pensión de jubilación, puede resultar beneficioso tanto para las propias personas trabajadoras como para la sostenibilidad del sistema público español de pensiones, que tiene desde hace años serios problemas de financiación.

Concretamente, para las personas trabajadoras acogidas a estas modalidades, continuar en activo les permite mantenerse productivas, actualizar sus habilidades y disfrutar de una transición más gradual hacia la jubilación completa, lo que contribuye a su bienestar tanto económico como personal, ya que el momento de la jubilación suele tener repercusiones emocionales directas en las personas, que han de conceptualizar que van a pasar de una vida laboral muy activa a “no tener nada que hacer” (lo que se concibe como un error de concepto que les afecta negativamente)<sup>22</sup>. Al mismo tiempo, esta modalidad reduce la presión financiera sobre el sistema de pensiones, puesto que se prolonga el período de cotización de las mismas y se retrasan los cobros íntegros de la pensión, lo que contribuye a su viabilidad a largo plazo.

Asimismo, las mejoras actualmente pactadas a través del citado Acuerdo Social en la regulación del contrato de relevo, una modalidad que facilita la incorporación, sobre todo, de las personas más jóvenes al mercado de trabajo en puestos parcialmente ocupados por personas trabajadoras en proceso de jubilación, son fundamentales para este colectivo, que es uno de los que presenta mayores dificultades en el acceso al empleo así como unas condiciones laborales más precarias<sup>23</sup>.

La introducción de las nuevas mejoras propuestas como el contrato a tiempo indefinido y a jornada completa no solo proporcionan a la juventud una mayor seguridad

---

<sup>22</sup> Madrid García, A. J. y Garcés de los Fayos Ruiz, E. J., “La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral”, *Anales de Psicología*, vol. 16, núm. 1, 2000, pág. 95.

<sup>23</sup> En ese sentido, véase el “[Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo](#)” elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, núm. 41, a fecha del primer trimestre de 2024; así como el “[Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes: Datos de 2023](#)” del Servicio Público Estatal, publicado en el presente 2024.

laboral al acceder a contratos más estables y de mayor duración (ya que tiene que durar, como mínimo, hasta dos años más tarde del momento de la jubilación completa de la persona relevada), sino que también elevan la calidad del empleo ofrecido, lo que les permite su desarrollo de tipo profesional en entornos de trabajo sólidos y bien estructurados, contribuyendo a la creación de una fuerza laboral joven más preparada y motivada, con mejores perspectivas de futuro.

En cambio, para las empresas (especialmente, las pequeñas y medianas, que son las más comunes en España), podrían enfrentar serias dificultades económicas al tener que soportar los costos asociados a la contratación de una persona relevista a jornada completa mientras mantienen a una persona jubilada parcialmente con una reducción de jornada mínima durante el primer año (en concreto, de un 20 a un 33 por ciento). Esta situación implica que las organizaciones prácticamente tienen que cubrir los gastos de dos personas empleadas para un mismo puesto (sin atender a las necesidades funcionales de estas), lo que incrementa significativamente sus costes laborales puede que, innecesariamente<sup>24</sup>. A tal respecto, aunque si bien se haya establecido una escala progresiva de las cotizaciones sociales para la persona relevada, estas empresas todavía deben asumir todos los gastos relacionados con la nueva persona trabajadora relevista durante un período de tiempo relativamente extenso.

Esto actúa como un desincentivo para las empresas, que podrían encontrar insostenible la financiación de este tipo de contratos y modalidades de jubilación, lo que podría llegar a que eviten este tipo de medidas o incluso a no ofrecerlas, afectando tanto a la renovación de la plantilla como a la estabilidad económica de las empresas, además de al mercado de trabajo en general que verá más complejos los pasos de transición generacional y acceso al mismo de los colectivos que presentan mayores dificultades para ello.

En este sentido, son diversos los estudios de carácter económico que valoran cuáles son los incentivos/desincentivos de estas modalidades, coincidiendo en las desventajas que ello supone para las empresas de tal forma que entienden las jubilaciones

---

<sup>24</sup> Con respecto al alcance de la obligación de las empresas de aceptar las solicitudes de la jubilación parcial, véase: García Romero, B., “Derecho a la jubilación parcial y alcance de la obligación empresarial de acceder a ella a la vista de la regulación legal y del convenio colectivo aplicable”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2023, págs. 1-9.

parciales como una política de reparto de empleo mediante contratos de relevo, con exigencias añadidas para las empresas, más que como una pasarela gradual hacia la jubilación definitiva<sup>25</sup>.

De hecho, algunos ya proponían una revisión de los requisitos de acceso vigentes con anterioridad por ser especialmente exigentes, además de que velaban por la supresión de los sobrecostes empresariales de cotización posteriores a la citada reforma de 2011, cuya situación se ve aún más agravada con el nuevo Acuerdo Social suscrito por los diferentes agentes sociales.

Por lo tanto, la extensión de la vida laboral a través de la compatibilización del trabajo y la pensión, así como las mejoras en los contratos de relevo, ofrece claros beneficios para ciertos colectivos, como las personas trabajadoras más mayores y la juventud que se incorpora al mercado laboral, ganando seguridad y calidad en el empleo. Sin embargo, también generan desincentivos para las organizaciones, que deben soportar un aumento significativo en sus costes laborales. Por ello, es crucial la búsqueda de un equilibrio que permita maximizar los beneficios sociales y económicos de estas políticas, mientras se minimizan los impactos negativos para las empresas, asegurando la sostenibilidad tanto del sistema de pensiones como del tejido empresarial.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

Barrios Baudor, G. L. y Del Valle de Joz, J. I., *Jubilación Parcial y Contratos de Trabajo Vinculados (a Tiempo Parcial y de Relevo)*, Aranzadi, Cizur-Menor (Navarra), 2010.

Cabello Roldán, A., “La incidencia de las actuales políticas de empleo en el sistema público de pensiones”, en AA.VV. (Gómez Salado, M. Á., López Insua, B. M., Fernández Ramírez, M., González Cobaleda, E. Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

Cabeza Pereiro, J., “Jubilación y envejecimiento activo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 163, 2022.

---

<sup>25</sup> Conde-Ruiz, J. I. y Lahera Forteza, J., “Jubilación Flexible y Compatible”, *Fedea Policy Paper*, núm. 1, 2023, págs. 13-14, disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2023/01/FPP2023-01.pdf>.

Cabero Morán, E., “Del factor de sostenibilidad de las pensiones al mecanismo de equidad intergeneracional”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 87, 2022.

Conde-Ruiz, J. I. y Lahera Forteza, J., “[Jubilación Flexible y Compatible](#)”, *Fedea Policy Paper*, núm. 1, 2023.

Eurofound, “Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement”, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2016, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-09/ef1629en.pdf>.

García Romero, B., “Derecho a la jubilación parcial y alcance de la obligación empresarial de acceder a ella a la vista de la regulación legal y del convenio colectivo aplicable”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2023.

González Cobaleda, E., “El contrato de relevo: una modalidad flexible y singular de los contratos a tiempo parcial”, en VV.AA. (Fernández Avilés, J. A., Dir.), *Práctica profesional: Tratado práctico de modalidades de contratación laboral*, Atelier, 2023.

Laborda Ibáñez, M., “La jubilación parcial”, *Servicio de Estudios de la Confederación UGT: Estudios*, núm. 1, 2019.

Madrid García, A. J. y Garcés de los Fayos Ruiz, E. J., “La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral”, *Anales de Psicología*, vol. 16, núm. 1, 2000.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, Gobierno de España, [Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo](#), núm. 41, 2024.

Monereo Pérez, J. L., “La reforma en materia de pensiones: análisis general y proyección de futuro”, en VV.AA. (Gómez Salado, M. Á., López Insua, B. M., Fernández Ramírez, M., González Cobaleda, E. Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

Monereo Pérez, J. L. y Martín-Serrano Jiménez, E., “Los planes y fondos de pensiones en un enfoque global de pensiones y en el contexto de la era de la disrupción digital”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. Extraordinario 6, 2024.

Muros Polo, A., “La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 26, 2021.

Ordóñez Casado, M.<sup>a</sup>. I., “Jubilación parcial y flexible”, en VV.AA. (Gómez Salado, M. Á., López Insua, B. M., Fernández Ramírez, M., González Cobaleda, E. Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

Ortega Lozano, P. G., “La pensión de jubilación”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 16, 2016.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), [\*Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes: Datos 2023\*](#), Catálogo general de publicaciones oficiales. Observatorio de las Ocupaciones, Madrid, 2024.

**Submetido em 11.07.2024**

**Aceito em 19.08.2024**