

DE LA JUBILACIÓN FLEXIBLE A LA JUBILACIÓN REVERSIBLE: Análisis del Proyecto de Real Decreto para su aplicación y desarrollo*

FROM FLEXIBLE RETIREMENT TO REVERSIBLE RETIREMENT:

An Analysis of the Draft Royal Decree for its Implementation and Development

Matthieu Chabannes Hallard

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Complutense de Madrid

matthcha@ucm.es ORCID [0000-0002-9295-923X](https://orcid.org/0000-0002-9295-923X)

Recepción de trabajo: 17-09-2025 - Aceptación: 21-10-2025 - Publicado: 31-10-2025

Páginas: 16-39

■ 1. A MODO DE INTRODUCCIÓN. ■ 2. LA JUBILACIÓN FLEXIBLE: FINALIDAD, MARCO JURÍDICO Y BALANCE. ■ 2.1. La finalidad de la jubilación flexible. ■ 2.2. La evolución del marco jurídico de la jubilación flexible. 2.3. Valoración de su efectividad práctica. ■ 3. LA JUBILACIÓN REVERSIBLE: ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROYECTO DE REAL DECRETO PARA SU APLICACIÓN Y DESARROLLO. ■ 3.1. El cambio terminológico: de la jubilación flexible a la jubilación reversible. ■ 3.2. Ámbito de aplicación. ■ 3.3. Límites de la jornada. ■ 3.4. La compatibilidad con actividades encuadradas en el RETA. ■ 3.5. Determinación de la cuantía de la pensión compatible y régimen de incentivos. ■ 3.6. El régimen de cotización y su impacto sobre la pensión definitiva. ■ 3.7. El régimen de (in)compatibilidades. ■ 3.8. Comunicación de actividades a la entidad gestora y efectos. ■ 3.9. Aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad. ■ 4. REFLEXIONES FINALES. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación Nacional I+D "La sostenibilidad del sistema de pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (PID2022-140298NB-00). IP: Francisco Adolfo Vila Tierno y Miguel Gutiérrez Bengoechea.

RESUMEN

La jubilación flexible, creada en 2002 para compatibilizar pensión y empleo parcial, ha tenido un impacto testimonial en nuestro modelo de jubilación. El proyecto de Real Decreto que la transforma en “jubilación reversible” persigue revitalizarla mediante una ampliación de los márgenes de jornada y la introducción de nuevos incentivos económicos y la compatibilidad con actividades encuadradas en el RETA. Sin embargo, la supresión de la posibilidad de revisar la base reguladora de la pensión a partir de nuevas cotizaciones limita notablemente su atractivo. El régimen de compatibilidades apenas se modifica y persiste la fragmentación con otras figuras como la jubilación activa o la demorada. Aunque las previsiones oficiales estiman más de 30.000 beneficiarios en cinco años, la propuesta de reforma plantea más reservas que certezas y revela la necesidad de articular verdaderos itinerarios flexibles entre trabajo y jubilación.

PALABRAS CLAVE: jubilación flexible, jubilación reversible, compatibilidad pensión y trabajo, envejecimiento activo, trabajadores mayores.

ABSTRACT

Flexible retirement, introduced in Spain in 2002 to allow the combination of a pension with part-time employment, has remained a residual option. The draft Royal Decree transforming it into “reversible retirement” seeks to revitalise the scheme by broadening the range of permissible working hours and introducing economic incentives. However, the suppression of the possibility of recalculating the pension on the basis of new contributions significantly reduces its attractiveness, particularly for early retirees who have historically constituted its main user profile. The compatibility regime is scarcely modified, and fragmentation persists with other schemes such as active retirement or deferred retirement. Although official forecasts estimate more than 30,000 beneficiaries within the next five years, the reform raises more questions than it resolves and highlights the need to design genuinely flexible pathways between work and retirement.

KEYWORDS: Flexible Retirement, Reversible Retirement, Pension–Work Compatibility, Active Ageing, Older Workers.

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN

La sostenibilidad del sistema público de pensiones constituye uno de los principales retos a los que se enfrentan las sociedades europeas en un contexto de progresivo envejecimiento demográfico y de transformación de las trayectorias laborales¹. La prolongación voluntaria de la vida laboral se ha convertido en un objetivo prioritario de las políticas sociales, en línea con las orientaciones de las instituciones europeas y, en el caso español, con las recomendaciones emanadas del Pacto de Toledo. La idea de que la jubilación no tiene por qué concebirse como un punto final y definitivo en la vida profesional, sino como una etapa susceptible de mayor flexibilidad y gradualidad, ha ido ganando terreno en las últimas décadas.

Buena prueba de que el envejecimiento demográfico constituye una megatendencia, junto con la transformación digital y el cambio climático, se aprecia en la Estrategia España 2050². Para mediados de siglo, una de cada tres personas tendrá 65 años o más años, cuando hoy la proporción es de una de cada cinco. Ello impactará de manera directa sobre la fuerza laboral, reduciendo en términos agregados ciertas capacidades físicas, tecnológicas o innovadoras, aunque también subraya el valor que representa la experiencia acumulada a lo largo del ciclo vital. De hecho, si se refuerza la transmisión de ese conocimiento intergeneracional y se fomenta el envejecimiento activo, sería posible amortiguar los efectos negativos sobre la productividad y elevar la tasa de empleo gracias a una mejor adaptación del ciclo profesional al incremento de la esperanza de vida.

Ahora bien, pese a que el diagnóstico es conocido desde hace lustros, nuestro país avanza con paso lento en este terreno. Según los datos de EUROSTAT³, en 2023 solo el 4,9% de los nuevos pensionistas españoles siguieron trabajando tras jubilarse, frente a una media del 13% en la Unión Europea. Esta diferencia sugiere que, además de ajustes normativos, persisten barreras culturales y de organización del trabajo que condicionan las decisiones al final de la carrera profesional. También es posible que influya otro elemento importante del sistema español, ya que la tasa de sustitución de las pensiones es más elevada que la media europea y garantiza a la mayoría de los jubilados un nivel de ingresos relativamente próximo al que tenían en su etapa activa. Si bien este dato constituye una buena noticia, también ayuda a explicar por qué los mecanismos puestos en marcha para compatibilizar pensión y empleo en España no han alcanzado el mismo grado de éxito que en otros países de nuestro entorno.

El legislador español no ha permanecido al margen de este desafío. Desde hace varias décadas viene intensificando las reformas, introduciendo mecanismos que, ya sea facilitando la compatibilidad

1 Para un estudio completo sobre las últimas reformas operadas en este sentido, ver, entre otros: Vila Tierno, F., y Ramírez Bandera, C., "Las últimas reformas en materia de jubilación en favor de la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones Español", *Revista de derecho de la seguridad social, Laborum*, núm. Extra 7, 2024, págs. 137-159.

2 Gobierno de España, "España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", 2021, pág. 76.

3 EUROSTAT, "13% continued working after receiving old-age pension", 9 December 2024. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20241209-1>

entre pensión y empleo (jubilación parcial, flexible o activa) o incentivando el retraso en el cese de la actividad mediante complementos económicos (jubilación demorada o reducción en las cotizaciones), buscan favorecer la permanencia de los trabajadores de mayor edad en el mercado de trabajo.

En particular, la jubilación flexible fue incorporada en nuestro sistema en 2002, pero su impacto ha sido testimonial. En la actualidad, según la memoria que acompaña al proyecto de reforma, apenas 3.174 pensionistas disfrutaban de esta modalidad, una cifra que no alcanza ni el 0,05% del total⁴. Frente al éxito que están alcanzando la jubilación activa o la demorada, especialmente a raíz de las reformas de 2021 y 2024, la jubilación flexible nunca ha logrado cumplir su objetivo de reenganchar a los pensionistas en el mercado de trabajo, quedando relegada a un papel marginal dentro del abanico de modalidades de compatibilidad. Su escasa utilización puede deberse a múltiples factores. De un lado, el propio diseño de la figura, excesivamente limitado, con márgenes de jornada rígidos y una ausencia de incentivos suficientemente atractivos. De otro, el perfil del colectivo al que se dirige, caracterizado por mayores dificultades de (re)inserción en el mercado laboral y por una menor disposición de las empresas a contratarlo en condiciones de parcialidad.

Pese a esta evidencia, la jubilación flexible nunca fue objeto de reforma. Durante más de dos décadas permaneció relegada en un rincón del sistema, con escaso protagonismo. Mientras tanto, el legislador concentraba sus esfuerzos en otras figuras, como la jubilación demorada o la activa, que han terminado por consolidarse como las auténticas “superestrellas” en nuestro modelo de compatibilidad.

No obstante, esta situación parece haber llegado a su fin. El legislador ha dado un primer paso para otorgar una nueva oportunidad a la jubilación flexible, con el propósito de rescatarla de la irrelevancia que había marcado su trayectoria hasta ahora. En efecto, en julio de 2025 se presentó un proyecto de Real Decreto para su aplicación y desarrollo, orientado a incentivar su utilización y corregir el limitado alcance que había tenido en la práctica⁵. La propuesta, sometida a audiencia pública hasta agosto de 2025, contempla la derogación del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, y la aprobación de un nuevo marco normativo bajo la denominación de “jubilación reversible”.

Bajo estas premisas, el presente trabajo persigue tres objetivos fundamentales. En primer lugar, se procede a examinar el marco jurídico de la jubilación flexible, recordando la finalidad que inspiró su creación, la evolución de su régimen jurídico y una valoración de los resultados prácticos cosechados hasta la fecha. Este análisis permite constatar las limitaciones estructurales que han condicionado su escasa utilización y comprender por qué ha permanecido en un lugar marginal dentro de las modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo. En segundo término, se aborda un estudio crítico de la propuesta de reforma impulsada por el legislador, plasmada en el proyecto de Real

4 Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, “Memoria abreviada del análisis de impacto normativo del Proyecto de Real Decreto para la aplicación y desarrollo de la jubilación reversible y de otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo”, 22 de julio de 2025, pág. 21.

5 Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, “Proyecto de Real Decreto para la aplicación y desarrollo de la jubilación reversible y de otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo”, 22 de julio de 2025.

Decreto del 22 de julio de 2025. Se ponen de relieve las principales modificaciones previstas en materia de ámbito de aplicación, límites de jornada, incentivos, cotizaciones, incompatibilidades, etc., valorando su coherencia técnica y sus efectos previsibles sobre la utilidad de la figura. Finalmente, se ofrece una reflexión de conjunto sobre la funcionalidad real de la jubilación reversible en el sistema español, evaluando tanto su encaje respecto de otras modalidades de compatibilidad como sus perspectivas de desarrollo futuro, en un contexto marcado por el reto demográfico y la necesidad de conciliar sostenibilidad financiera y flexibilidad en la transición hacia la jubilación.

2. LA JUBILACIÓN FLEXIBLE: FINALIDAD, MARCO JURÍDICO Y BALANCE

2.1. La finalidad de la jubilación flexible

La jubilación flexible se erige en nuestro ordenamiento jurídico como una institución orientada a favorecer el envejecimiento activo y a prolongar la vida profesional mediante mecanismos de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el desempeño de un trabajo a tiempo parcial. Su implantación obedeció, en un primer momento, a la necesidad de dar respuesta a los desafíos derivados del invierno demográfico y del progresivo envejecimiento de la población, siguiendo las directrices formuladas en el ámbito de la Unión Europea, donde desde finales de los años noventa se viene impulsando una estrategia de envejecimiento activo vinculada tanto a la utilización plena del potencial de los trabajadores de más edad como a la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones.

En nuestro país, el germen inmediato de esta modalidad se encuentra en el Acuerdo Social para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito en abril de 2001 entre el Gobierno, las organizaciones sindicales y empresariales. En su apartado IV, dedicado a las “medidas en torno a la edad de jubilación y a la prolongación de la vida laboral”, se subrayó la conveniencia de introducir fórmulas que aportaran gradualidad y progresividad al tránsito hacia el retiro. Esta orientación se mostraba plenamente coherente con la 10ª Recomendación del Pacto de Toledo de 1995, relativa a la “edad de jubilación”, que ya reconocía la necesidad de articular mecanismos de flexibilización que favorecieran tanto la permanencia como la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores en edad de jubilarse.

La finalidad que inspira a la jubilación flexible es, en gran medida, coincidente con la que motivó también la creación de la jubilación parcial diferida, aprobada en el mismo espacio temporal. En efecto, la jubilación flexible no nació como una figura completamente autónoma, sino como una prolongación de la técnica ensayada con la jubilación parcial postergada, incorporada en nuestro marco jurídico a través de la Ley 12/2001, de 9 de julio. En ambos supuestos, el legislador persigue un doble objetivo. Por un lado, reforzar el carácter voluntario de la jubilación mediante fórmulas que permitan una adaptación progresiva entre la actividad profesional y el retiro, y por otro, reforzar la

sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. A ello se añaden los beneficios sociales derivados de la continuidad laboral de los trabajadores veteranos, que no solo mantienen su autoestima y la vigencia de su capital profesional, sino que contribuyen también a que el conjunto de la sociedad aproveche el valor añadido de su experiencia acumulada⁶.

Conviene recordar que, hasta el año 2001, el desempeño de cualquier actividad laboral por parte de un pensionista implicaba la suspensión íntegra de la pensión de jubilación. En este sentido, la normativa aprobada a partir de esa fecha supuso, por tanto, un cambio de paradigma, introduciendo una excepción estructural al principio general de incompatibilidad, mediante la creación de un sistema de compatibilidad parcial. En virtud de este, una persona pensionista puede desempeñar un trabajo a tiempo parcial sin perder el derecho a la prestación, si bien la cuantía de esta se reduce de forma proporcional a la jornada efectivamente realizada⁷.

El compromiso asumido en el Acuerdo Social de 2001 encontró su reflejo normativo en el Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, y posteriormente en la Ley 35/2002, de 12 de julio, que introdujo un conjunto de medidas destinadas a articular un sistema de jubilación gradual y flexible. Esta última norma modificó el entonces artículo 165 LGSS (actual artículo 213), incorporando un párrafo en el que se reconoce la posibilidad de compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación con el desempeño de un trabajo a tiempo parcial, con la previsión de que la cuantía de pensión se reduzca en proporción inversa a la disminución de la jornada laboral respecto a la de un trabajador a tiempo completo comparable⁸.

De este modo, la LGSS no ofrece una definición autónoma de la jubilación flexible como modalidad específica de jubilación, sino que su configuración se desprende de una excepción al principio general de incompatibilidades previsto en el artículo 213. No obstante, estamos ante una categoría singular creada *ex lege*, que ha sido expresamente reconocida en el artículo 5 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, norma dictada para desarrollar determinados preceptos de la Ley 35/2002, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible⁹. En dicha norma, además, se califica esta situación como una suspensión parcial del percibo de la pensión de

6 Tortuero Plaza, J. L., "La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación demorada", en AA. VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo. VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la AESSS*, Laborum, Murcia, 2022, pág. 272.

7 Maldonado Molina, J. A., "La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del pensionista", en AA. VV. (Monereo Pérez, J. L. y Maldonado Molina, J. A., Dirs.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021, pág. 178.

8 Este último inciso fue suprimido por el Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. Según explica el legislador: *También con la finalidad de flexibilizar la compatibilidad entre actividad, en este caso a tiempo parcial, y pensión de jubilación, se modifica el apartado 1 del artículo 213 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, limitándose ahora la previsión legal a establecer la posibilidad de que el disfrute de la pensión de jubilación sea compatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen, lo que permitirá mayor margen de actuación a la potestad reglamentaria en la regulación de la denominada jubilación flexible.*

9 Fernández Prol, F., "Retorno al mercado laboral tras la jubilación. Especial referencia a la denominada jubilación flexible", en AA. VV. (Cabeza Pereiro, J., Ballester Pastor, M. A. y Fernández Prieto, M., Dirs.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2009, pág. 270.

jubilación, expresión que permite comprender su auténtica naturaleza jurídica. Más que una modalidad independiente de jubilación, estamos ante un régimen excepcional de compatibilización que ajusta temporalmente la cuantía de la prestación, manteniendo inalterada la condición de pensionista.

Desde un punto de vista técnico, la jubilación flexible guarda una estrecha afinidad con la jubilación parcial, en cuanto ambas modalidades permiten compatibilizar un salario derivado de un contrato a tiempo parcial con la percepción de una pensión de jubilación, cuya cuantía se reduce en proporción a la jornada efectivamente trabajada. Sin embargo, existe una diferencia notable entre ambas figuras. Mientras que la jubilación parcial se articula en torno a dos variantes —acceso antes o después de la edad ordinaria— y requiere necesariamente la condición de trabajador en activo, la jubilación flexible no impone requisitos específicos de edad ni de cotización, sino que está diseñada para personas que ya han accedido a la condición de pensionistas¹⁰.

Esta característica constituye una diferencia fundamental entre ambas figuras. En la jubilación parcial, el trabajador permanece en activo y opta por un tránsito gradual hacia el retiro mediante la reducción de su jornada. La disminución del salario que se deriva de esa reducción queda compensada parcialmente por la percepción simultánea de una parte de la pensión de jubilación. Por el contrario, en la jubilación flexible, es el propio pensionista quien, tras haber accedido previamente a una pensión de jubilación —ya sea en su modalidad anticipada, ordinaria o diferida—, decide reincorporarse en el mercado de trabajo mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial, aceptando una reducción temporal en el importe de su prestación.

Aunque la jubilación parcial y la jubilación flexible comparten un trasfondo común —favorecer la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral—, sus finalidades específicas no coinciden plenamente. La jubilación parcial, tanto en su modalidad anticipada, concebida como instrumento de fomento del empleo, como en su versión postergada, destinada a retrasar la edad efectiva de retiro, persigue de manera expresa la continuidad de la vida laboral de los trabajadores veteranos. En cambio, la jubilación flexible responde de manera más directa a una lógica de sostenibilidad financiera del sistema, en la medida en que reduce el gasto derivado del pago íntegro de las pensiones y, simultáneamente, permite la incorporación de nuevas cotizaciones generadas por la actividad a tiempo parcial desarrollada por los pensionistas¹¹.

2.2. La evolución del marco jurídico de la jubilación flexible

En cuanto a su ámbito subjetivo, la DA 1ª del Real Decreto 1132/2002 establece que la jubilación flexible resulta aplicable a los pensionistas de jubilación de cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, con la salvedad de los regímenes especiales de funcionarios civiles del Estado, Fuerzas

¹⁰ Tortuero Plaza, J. L., *Jubilación forzosa versus jubilación flexible (Reforma y propuesta de capitalización social)*, Civitas, Madrid, 2002, pág. 113.

¹¹ Valle Muñoz, F. A., "Protección por jubilación y envejecimiento activo de los trabajadores de edad avanzada", en AA. VV. (Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. Mª, Coords.), *Los trabajadores maduros: entre el trabajo y la jubilación*, Tirant lo blanch, Valencia, 2018, pág. 393.

Armadas y personal al servicio de la Administración de Justicia. Ahora bien, debe destacarse que, al igual que ocurre con la jubilación parcial, no se ha previsto hasta la fecha un desarrollo normativo específico en relación con los trabajadores autónomos. Esto se traduce en que la jubilación flexible no admite su compatibilidad con actividades por cuenta propia que determinen la inclusión en el RETA¹², porque este no está sometido a límites de jornada ni permite el “alta parcial”. Con todo, como ha señalado la doctrina¹³, nada impide que un pensionista encuadrado en el RETA, una vez reconocida su pensión, pueda compatibilizarla con un empleo a tiempo parcial, siempre que este último se realice bajo el ámbito de una relación laboral por cuenta ajena.

Dado que el marco normativo vigente no contempla una compatibilidad plena entre la percepción de la pensión de jubilación y el desempeño de una actividad laboral sin restricciones temporales, el artículo 5 del Real Decreto 1132/2002 concreta que la prestación de servicios por parte del pensionista ha de sujetarse a los límites de jornada fijados en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, el régimen jurídico de la compatibilidad pensión-trabajo en la jubilación flexible siempre se ha ligado a un contrato a tiempo parcial con los mismos límites de jornada que la normativa prevé para la jubilación parcial. La regla básica es que la pensión se reduce en la misma proporción que lo hace la jornada respecto de la de un trabajador a tiempo completo. De este modo, cuanto mayor es la dedicación laboral, mayor es también la reducción de la pensión. Ahora bien, estos límites no han permanecido estáticos, sino que han sido objeto de sucesivas reformas legislativas que han alterado su configuración. En la regulación inicial, el Real Decreto 1132/2002 la fijó entre un 25% y un 50%, de modo que la jornada efectuada por el pensionista se configure entre el 50-75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Ahora bien, la reforma operada por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, volvió a modificar estos parámetros de tal manera que, a partir del 1 de abril de 2025, el límite de reducción de jornada queda establecido entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%. En consecuencia, el pensionista podrá compatibilizar la pensión con una actividad profesional cuya dedicación efectiva oscile entre el 25% y el 75% de la jornada ordinaria.

Dentro de ese margen, el contrato puede prever tanto incrementos como reducciones posteriores de la jornada, y admite cualquiera de las modalidades contractuales indefinida o de duración determinada. Asimismo, se permite la compatibilidad de la pensión con varios contratos a tiempo parcial concertados con distintas empresas. Tampoco existe impedimento para que el pensionista realice horas complementarias en los términos del artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores siempre que se respeten en todo momento los límites previamente marcados¹⁴.

En cualquier caso, el pensionista que pretenda reincorporarse al mercado de trabajo tiene la obligación expresa, por el artículo 6 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de comunicar dicha cir-

¹² STS 650/2020, de 15 de julio (Rec. 2094/2018).

¹³ Moreno Romero, F., *La calificación del trabajador subordinado o autónomo como delimitador del régimen protector*, Comares, Granada, 2022, pág. 124.

¹⁴ Sánchez-Urán Azaña, Y. y Gil Plana, J., *Pensión de jubilación. Últimas reformas legales*. Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2014, págs. 171-172.

cunstancia a la entidad gestora. Este requisito resulta esencial, ya que la cuantía de la pensión debe reducirse en proporción inversa a la jornada efectivamente realizada de la de un trabajador a tiempo completo comparable, y dicha minoración produce efectos desde el mismo día en que se inicia la actividad profesional. La omisión de esta formalidad, o la realización de una jornada que exceda los límites legalmente previstos, determina la inaplicación del régimen de compatibilidad parcial. En tal supuesto, se impone la regla general de incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el desempeño de una actividad profesional, lo que conlleva la sanción de reintegrar las cantidades indebidamente percibidas correspondientes al periodo en que se haya compatibilizado irregularmente la pensión con el trabajo, sin perjuicio de la imposición de las sanciones previstas en la LISOS.

Al respecto, conviene traer a colación una sentencia del Tribunal Supremo¹⁵ que ha matizado el alcance del régimen de incompatibilidad de la jubilación flexible. En particular, resuelve un supuesto en el que un pensionista de jubilación ordinaria, tras el reconocimiento de su pensión, suscribió varios contratos a tiempo parcial con una jornada reducida el 7,5% de la ordinaria. El afectado no solicitó formalmente la aplicación de la jubilación flexible ni comunicó al INSS dicha circunstancia, aunque sus contratos fueron debidamente registrados en el Régimen General y cotizados conforme a la jornada efectivamente realizada. El INSS consideró que la situación era incompatible con la percepción de la pensión, al no respetarse los límites mínimos de jornada previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y reclamó el reintegro total de las prestaciones percibidas durante más de 3 años, por un importe superior a 125.000 euros. Tras un recorrido procesal que culminó en casación, el Tribunal Supremo descartó la tesis de la incompatibilidad absoluta y confirmó el criterio del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que había limitado la devolución al 7,5% de la pensión, en proporción exacta al tiempo de trabajo desarrollado.

Los fundamentos jurídicos de los magistrados se apoyan en una interpretación sistemática y finalista del artículo 213 LGSS. En primer lugar, se afirma que la normativa reglamentaria —y, con mayor razón, la Orden Ministerial de 1967¹⁶— no puede restringir lo que la ley permite en materia de compatibilidad entre pensión y trabajo. En segundo lugar, se aplica un criterio de proporcionalidad, entendiendo que, si la ley autoriza la compatibilidad para reducciones de jornada entre el 25% y el 50%, no resulta coherente negar dicho régimen cuando la jornada es aún menor, pues “si se permite lo más, debe permitirse lo menos”. Es decir, si el marco jurídico actual fomenta compatibilizar pensión y trabajo con una jornada reducida de hasta el 50%, no tiene sentido considerar ilegal una jornada aún más reducida. Por ello, se descarta la interpretación del INSS porque supondría que una norma reglamentaria restringiera el alcance de la compatibilidad reconocida en la ley, imponiendo la incompatibilidad absoluta. Esto contravendría la jerarquía normativa y desvirtuaría la finalidad del artículo 213 LGSS, que busca ampliar las fórmulas de compatibilidad. Además, el Tribunal

15 STS 563/2023, de 19 de septiembre (Rec. 4115/2020). Para un análisis y comentario de dicha sentencia: Ortiz González-Conde, F. M., “Jubilación flexible y trabajo a tiempo parcial de escasa entidad a tenor de la STS 563/2023, de 19 de septiembre (Rec. 4115/2020)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 38, 2024, págs. 171-179.

16 Orden de 18 de enero de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la Seguridad Social cuyo artículo 16 establece que “el disfrute de la pensión de vejez será incompatible con todo trabajo del pensionista...”.

Supremo subraya que no se trataba de un trabajo oculto ni fraudulento, dado que el pensionista estaba dado de alta y cotizaba correctamente, sino de un incumplimiento meramente formal en la comunicación a la entidad gestora.

Los magistrados, por tanto, optan por una solución equilibrada. Reconocen la compatibilidad y limitan el reintegro al importe indebidamente percibido en proporción a la jornada efectivamente realizada en un 7,5%. Esta doctrina descarta una interpretación punitiva del régimen de incompatibilidades y enfatiza la necesidad de ajustar las consecuencias al principio de proporcionalidad, evitando sanciones desmedidas de baja intensidad laboral.

Durante la percepción de la pensión en la modalidad de jubilación flexible, la persona beneficiaria conserva la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y disfrute de las prestaciones sanitarias. Ahora bien, la reincorporación al mercado de trabajo puede aportar un beneficio adicional de carácter económico. En efecto, las cotizaciones efectuadas durante el periodo de compatibilidad computan a efectos del reajuste posterior de la pensión una vez recuperada en su integridad. Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 1132/2002, una vez comunicado el cese de la actividad a la entidad gestora, se restablece el percibo íntegro de la pensión y se procede, en su caso, al recálculo de la base reguladora teniendo en cuenta las nuevas cotizaciones y las reglas vigentes en el momento del cese. No obstante, el propio precepto establece una garantía a favor del pensionista, puesto que, si el nuevo cálculo arroja una cuantía inferior a la base reguladora previamente reconocida, se mantendrá en todo caso esta última, con la correspondiente revalorización. Una casuística bastante probable cuando las nuevas cotizaciones se corresponden con un contrato a tiempo parcial con poca enjundia¹⁷.

Este diseño normativo contrasta con lo previsto para la jubilación parcial anticipada, donde la obligación de cotizar por el 100 % de la jornada elimina cualquier riesgo de reducción de la base reguladora¹⁸. En cambio, en la jubilación flexible las cotizaciones posteriores adquieren un valor estratégico, ya que no solo pueden incrementar el porcentaje aplicable sobre la base reguladora, sino también corregir las penalizaciones derivadas de una jubilación anticipada voluntaria o involuntaria. En tales supuestos, los nuevos periodos de cotización permiten atenuar o incluso suprimir el coeficiente reductor aplicado inicialmente, lo que explica que el atractivo principal de esta modalidad no resida tanto en la posibilidad de retomar un vínculo parcial con el empleo, sino en el efecto ventajoso que dichas cotizaciones ejercen sobre la cuantía definitiva de la pensión¹⁹.

Reviste especial interés el caso de quienes han accedido inicialmente a la jubilación anticipada involuntaria, modalidad estrechamente vinculada a situaciones de pérdida de empleo a edades

17 Barceló Fernández, J., *El retraso en la edad de jubilación. Regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, Atelier, Barcelona, 2015, pág. 311.

18 Ordoñez Casado, M^a. I., "Jubilación parcial y flexible", en AA. VV. (Gómez Salado, M. Á., López Insua, B., Fernández Ramírez, M. y González Coboleda, E., Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Laborum, Murcia, 2024, pág. 209.

19 García Ninet, J. I., "Jubilación parcial y jubilación flexible y contrato de relevo. Nuevos intentos de utilización de esta modalidad contractual. Reparto de empleo e incentivo a la prolongación de la vida laboral a tiempo parcial", *Tribuna Social*, núm. 147, 2003, pág. 14.

avanzadas. Como es sabido, esta figura se dirige a trabajadores que, habiendo sido objeto de un despido, por ejemplo, pueden acceder a la pensión con un anticipo máximo de cuatro años respecto de la edad ordinaria, siempre que acrediten su inscripción como demandantes de empleo durante al menos seis meses. El inconveniente estructural de esta vía de jubilación anticipada radica en la aplicación de coeficientes reductores que minoran de manera significativa la cuantía de la pensión. Dichos coeficientes se calculan en función del período total de cotización acreditado (mínimo 33 años) y pueden suponer una reducción de hasta el 30% en los supuestos más severos, esto es, cuando el acceso se produce con el máximo anticipo de 48 meses respecto de la edad ordinaria. Se trata de una penalización gravosa en un colectivo caracterizado por su mayor dificultad de reinserción en el mercado de trabajo y por la merma de su nivel de ingresos en un momento vital crítico. Para estos casos, la jubilación flexible adquiere una posible solución estratégica.

Conviene tener presente que el artículo 152 LGSS establece un incentivo relevante tanto para las empresas como para las personas trabajadoras a partir de la edad ordinaria de jubilación. En tales casos, se reconoce la exoneración del ingreso de las cuotas empresariales y de los trabajadores por cuenta ajena por contingencias comunes —con la excepción de las correspondientes a incapacidad temporal—, así como de las cuotas vinculadas al desempleo, al FOGASA y a la formación profesional. Los periodos en los que resulte de aplicación dicha exoneración se computarán como cotizados, tanto a efectos del acceso como para la determinación de la cuantía de las prestaciones. De este modo, las empresas y pensionistas que compatibilicen trabajo y pensión a través de la jubilación flexible tras la edad ordinaria pueden beneficiarse no solo de la reducción de las cotizaciones sociales, sino también del reconocimiento de estos periodos como cotizados a todos los efectos.

Ahora bien, el legislador ha introducido una limitación en relación con la jubilación parcial y flexible. En efecto, el último párrafo del artículo 210.2 LGSS dispone que, durante la percepción de la pensión bajo cualquiera de estas modalidades, no resulta de aplicación el complemento económico por demora que podría corresponder a quienes acceden a la jubilación con una edad superior a la ordinaria. La razón de ser de esta exclusión se explica desde un punto de vista técnico como de política legislativa. En efecto, la finalidad de este complemento es incentivar el retraso voluntario en el acceso inicial a la pensión de jubilación, premiando a quienes prolongan su vida laboral más allá de la edad ordinaria. Sin embargo, ni en la jubilación parcial ni en la jubilación flexible concurre dicho presupuesto. En la primera, el trabajador ya accede a la pensión —aunque sea de forma parcial— y la compatibiliza con una reducción de jornada; en la segunda, el pensionista ya ha causado derecho a la pensión y decide reincorporarse posteriormente al mercado de trabajo. En ambos casos, no existe un verdadero aplazamiento del acceso a la jubilación, sino una compatibilidad de la pensión con el empleo, lo que impide justificar el devengo de un complemento diseñado para situaciones distintas.

Además, desde la perspectiva de la sostenibilidad financiera del sistema, la exclusión evita una doble ventaja económica. Por un lado, la percepción de una parte de la pensión junto al salario derivado del trabajo a tiempo parcial; y, por otro, la acumulación de un incentivo adicional por demora, que incrementaría el coste del sistema sin responder a la lógica del complemento.

En lo que respecta al complemento para la reducción de la brecha de género, la Seguridad Social²⁰ ha precisado que, en los supuestos en que la pensión de jubilación —o parte de la misma— quede suspendida o reducida en aplicación a las reglas de compatibilidad con el trabajo, se procederá igualmente a la suspensión o minoración del citado complemento en proporción a la pensión efectivamente percibida.

Por otro lado, la jubilación flexible resulta compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de nacimiento y cuidado del menor, siempre que deriven de la actividad a tiempo parcial desempeñada. Sin embargo, en el artículo 7.1 del Real Decreto 1132/2002, el legislador ha establecido una incompatibilidad expresa respecto a las pensiones de incapacidad permanente que pudieran reconocerse por actividades realizadas por posterioridad al acceso a la jubilación parcial o flexible, cualquiera que sea el régimen de encuadramiento. Esta restricción opera, en particular, sobre las situaciones en que la incapacidad derive de un empleo a tiempo parcial compatible con la pensión de jubilación flexible. La cuestión se puede plantear en sentido inverso, esto es, si la condición de beneficiario de una pensión de incapacidad permanente limita la posibilidad de acceder a la jubilación flexible. Partiendo del principio de que la compatibilidad de prestaciones debe evaluarse en función de si la actividad laboral concurrente respeta las limitaciones que justificaron la incapacidad, cabría sostener la admisibilidad de dicha coexistencia, sin necesidad de alterar las cuantías de las prestaciones. Se trata, en todo caso, de una interpretación *pro operario* que ha encontrado acogida en algunos pronunciamientos judiciales respecto de la jubilación parcial, aunque no existe aún una consolidación jurisprudencial definitiva en materia de jubilación flexible²¹.

Por último, a tenor del artículo 8.3 del Real Decreto 1132/2002, en caso de fallecimiento de la persona trabajadora durante la situación de compatibilidad con una jubilación flexible, la normativa permite a los beneficiarios de las prestaciones por muerte y supervivencia optar entre dos bases de cálculo: bien desde la situación de activo del causante, bien desde su condición de pensionista. En este último supuesto, se tomará como base reguladora la que sirvió para determinar la pensión de jubilación, incorporando las revalorizaciones practicadas desde el momento en que dicha base fue determinada.

2.3. Valoración de su efectividad práctica

Como hemos podido comprobar, a diferencia de otras modalidades de jubilación, el acceso a la jubilación flexible no se supedita al cumplimiento de requisitos particularmente rígidos. De igual forma, el pensionista puede pasar de la jubilación total a la flexible tantas veces como desee y sin límite

20 Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica, Criterio de gestión 15/2021, de 15 de mayo, Complemento para la reducción de la brecha de género. Suspensión del importe íntegro de la pensión de jubilación en aplicación de las normas sobre compatibilidad y trabajo.

21 Selma Penalva, A., "Incapacidad permanente y su compatibilidad con otras prestaciones y con el trabajo. ¿Resiste el modelo vigente una lectura con perspectiva de género?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales*, vol. 10, núm. 4, 2022, pág. 105.

DE LA JUBILACIÓN FLEXIBLE A LA JUBILACIÓN REVERSIBLE

alguno en cuanto a su duración. En este sentido, en teoría, esta flexibilidad debería facilitar la reincorporación laboral de los pensionistas, permitiéndoles compatibilizar su pensión con un empleo a tiempo parcial.

Sin embargo, los datos muestran una realidad diferente. En la actualidad, solo unos 3.000 pensionistas se acogen a esta modalidad, una cifra que puede calificarse de anecdótica e indicadora de su escaso valor como incentivo para la prolongación de la vida laboral. A ello se suma que la cuantía media de las pensiones reconocidas sugiere que la jubilación flexible se emplea principalmente como un mecanismo para mejorar la carrera de cotización y, con ello, incrementar la pensión definitiva, más que como una vía efectiva de reincorporación laboral. Esta limitada implantación se refleja también en la escasa conflictividad planteada ante nuestros tribunales, lo que demuestra que, si bien su régimen jurídico no ha generado problemas de aplicación relevantes, su impacto en el conjunto del sistema ha resultado irrelevante.

Evolución del número de beneficiarios de una jubilación flexible en enero de cada ejercicio (2018-2025)

Año	N.º de beneficiarios	Cuantía media de la pensión
2018	3.650	840,3
2019	3.593	831,1
2020	3.498	802
2021	2.768	825,6
2022	2.785	830,5
2023	2.823	899,3
2024	2.991	916,1
2025	3.174	949,6

La escasa incidencia de esta modalidad resulta reveladora. Desde un punto de vista empírico, la jubilación flexible se mantiene en niveles prácticamente testimoniales, comparables a la jubilación parcial postergada. Desde una perspectiva jurídico-sistemática, este fracaso relativo podría encontrar su explicación en varios factores: la ausencia de reformas desde 2002, la persistencia de un marco jurídico rígido y desactualizado, la exclusión de los trabajadores autónomos y la falta de coordinación con figuras próximas como la jubilación parcial, la activa o la demorada.

A ello se añade otro elemento importante: el perfil del colectivo al que se dirige esta figura, formado por personas que ya han accedido a la condición de pensionistas. Esta característica condiciona de manera determinante sus posibilidades reales de éxito. El mercado laboral muestra una fuerte resistencia a contratar a trabajadores de más edad especialmente en la última etapa de su ciclo profesional, a partir de los 55 años. Es más, se trata de un colectivo particularmente expuesto a ser objeto de despidos en procesos de reestructuración empresarial, expedientes de regulación de empleo o ajustes de plantilla, lo que agrava su situación de precariedad y dificulta aún más su permanencia o reincorporación en el mercado de trabajo. Se trata de una realidad conocida, ligada

tanto a prejuicios empresariales sobre la productividad y la capacidad de adaptación de los trabajadores veteranos como a una estructura de costes laborales que ya dificulta su contratación en la última etapa de la vida profesional, lo que hace aún menos previsible que se generen oportunidades reales para quienes han alcanzado la jubilación.

La viabilidad de acceder a esta modalidad está intrínsecamente ligada a la capacidad del pensionista de conseguir un contrato de trabajo a tiempo parcial con una empresa, dentro de unos límites de jornada reducidos. Las principales barreras para quienes buscan reincorporarse al mercado de trabajo mientras perciben una pensión bajo esta modalidad radican en encontrar un empleo, lo cual depende, en última instancia, de la disposición de las empresas a contratarlos bajo estas condiciones específicas. Así, la posibilidad de un retorno flexible a la vida activa no es solo una cuestión del trabajador, sino también de las empresas.

En la práctica, resulta más accesible para quienes desempeñan profesiones específicas o puestos de trabajo con un alto estatus profesional, en los que la persona trabajadora cuenta con una capacidad casi autónoma de decisión, o bien para actividades que requieren un perfil altamente cualificado y una experiencia acumulada difícilmente sustituible. Para el resto de los colectivos, la reinserción en el mercado de trabajo tras la jubilación se muestra mucho más improbable.

En este contexto, por todas estas razones, no cabe esperar que la jubilación flexible alcance en nuestro modelo el mismo peso ni el mismo éxito que otras modalidades, como la demorada o la activa, orientadas a trabajadores aun plenamente integrados en la vida profesional. Con todo, ello no significa que la figura carezca de recorrido, pues existe cierto margen de mejora si se adapta a las particularidades de este colectivo específico y se ofrece un marco jurídico lo suficientemente atractivo para los pensionistas y las empresas.

3. LA JUBILACIÓN REVERSIBLE: ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROYECTO DE REAL DECRETO PARA SU APLICACIÓN Y DESARROLLO

La jubilación flexible ha sido, desde su creación en 2002, la modalidad menos desarrollada y de menor utilización práctica entre los mecanismos de compatibilidad entre pensión y trabajo. Mientras que la jubilación parcial, la jubilación activa y la jubilación demorada han experimentado un proceso de evolución normativa constante y, en términos generales, han logrado consolidarse como instrumentos efectivos para prolongar la vida laboral de las personas trabajadoras de edad avanzada, la jubilación flexible ha permanecido inalterada en su configuración inicial durante más de dos décadas.

Este fracaso relativo explica que el legislador haya decidido acometer ahora su reforma, en el marco de la estrategia de flexibilización de la edad de jubilación impulsada por el Pacto de Toledo y

el último Acuerdo Social de julio de 2024²². En efecto, el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, al hilo de la Recomendación 12 del Pacto de Toledo, no solo reformó la jubilación activa, la parcial y la demorada, sino que incluía un mandato expreso al Gobierno recogido en la DA 2ª, para que, en el plazo de seis meses, revisara el régimen de la jubilación flexible con el fin de incentivar su utilización. En la Exposición de Motivos del proyecto, el legislador lo reconoce con claridad: mientras que otras figuras de compatibilidad han respondido a las expectativas, “la jubilación flexible, a pesar de compartir la misma filosofía, no está consiguiendo los resultados perseguidos, puesto que el número de solicitudes apenas ha variado en los últimos años”.

La finalidad de la reforma proyectada es, por tanto, potenciar la configuración de esta institución como instrumento para facilitar el retorno al mercado de trabajo de personas ya jubiladas, sin obligarlas a renunciar a su condición de pensionistas. Frente al modelo clásico, basado en la incompatibilidad estricta, la jubilación reversible busca visibilizar y reforzar la posibilidad de reincorporarse al empleo tras la jubilación, en coherencia con el principio de envejecimiento activo que inspira toda la normativa reciente.

En cumplimiento de dicho mandato, la propuesta de reforma plantea la derogación del RD 1132/2002, de 31 de octubre, y su sustitución por una nueva norma que introduciría importantes novedades, tanto formales como materiales, entre las que destaca el cambio de denominación de la figura, que pasa a denominarse jubilación reversible.

3.1. El cambio terminológico: de la jubilación flexible a la jubilación reversible

El cambio terminológico introducido por el proyecto de reforma, lejos de constituir una simple operación retórica, responde a una voluntad explícita de precisión conceptual. La figura que hasta ahora se conocía como jubilación flexible pasaría a denominarse jubilación reversible, denominación que permite identificar de manera diferenciada una modalidad concreta dentro del marco más amplio de la jubilación flexible. Este último debe entenderse como el conjunto de mecanismos que aportan flexibilidad al régimen jurídico de la jubilación ordinaria, con el fin de incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad, entre otras vías, mediante la compatibilidad parcial entre la pensión y el desempeño de una actividad profesional.

En este mismo sentido debe recordarse la sustitución de la expresión “pensión de jubilación y envejecimiento activo” por la de “pensión de jubilación activa” en el artículo 214 LGSS. Esta modificación terminológica no solo aporta mayor claridad técnica, sino que refuerza la coherencia del sistema desde el punto de vista doctrinal y jurisprudencial. El principio de envejecimiento activo, en su proyección sobre el ámbito de la Seguridad Social, se concreta precisamente en el desarrollo

22 Para un análisis del Acuerdo Social, vid.: Vila Tierno, F., “Algunas impresiones sobre el Acuerdo Social de 31 de julio de 2024 en materia de pensiones y la sostenibilidad del Sistema”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 9, 2024, págs. 8-11.

de un modelo de jubilación flexible que habilite, para quienes así lo deseen y se encuentren en condiciones de hacerlo, la posibilidad de seguir contribuyendo al mercado de trabajo con su conocimiento y experiencia.

La elección del término “reversible” tampoco es casual. Según la Real Academia Española, reversible significa “que puede volver a un estado o condición anterior”. Con ello se hace visible el rasgo más característico de esta modalidad: la posibilidad de que un pensionista, tras haber accedido a la jubilación plena, pueda reincorporarse al mercado de trabajo y recuperar así, aunque de forma parcial y acotada, su anterior condición de trabajador en activo, sin necesidad de renunciar a la pensión ya causada.

Tal y como recuerda la exposición de motivos del proyecto de reforma, el cambio de denominación busca precisamente resaltar esta singularidad y diferenciar la institución respecto de otras fórmulas de compatibilidad, en un marco en el que todas ellas comparten la filosofía común de favorecer la prolongación de la vida laboral de los trabajadores veteranos.

Conviene recordar que la LGSS nunca ha regulado de forma autónoma la jubilación reversible, que se configura como una excepción al principio general de incompatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo recogido en el artículo 213.1. Tras la modificación introducida por el RDL 11/2024, este precepto se limita a habilitar la compatibilidad de la pensión con un trabajo a tiempo parcial “en los términos que legal o reglamentariamente se determinen”, sin imponer de antemano condiciones materiales concretas. De ahí que la supresión del inciso que exigía una reducción proporcional de la pensión en función de la jornada tenga una clara finalidad técnica de dotar al reglamento de un mayor margen de configuración para diseñar el régimen jurídico de la jubilación reversible, sin quedar encorsetado por una regla de proporcionalidad rígida ya fijada en la propia LGSS.

3.2. Ámbito de aplicación

El artículo 1 del proyecto no altera el ámbito subjetivo de aplicación de la jubilación reversible, que permanece esencialmente invariable respecto al modelo anterior. Podrá acogerse a esta modalidad cualquier persona que ya sea titular de una pensión de jubilación, con independencia del régimen en que se hubiera causado, salvo en el caso de los regímenes especiales de Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia, expresamente excluidos. Tampoco se establece exigencia alguna en relación con la edad, lo que significa que esta figura seguiría siendo accesible para quienes hubieran accedido a la pensión de jubilación en cualquiera de sus modalidades: anticipada, ordinaria o postergada. Esta amplitud de cobertura refuerza la lógica de la institución, que no está pensada para condicionar el acceso inicial a la jubilación, sino para ofrecer a los pensionistas la posibilidad de reengancharse al mercado de trabajo bajo determinadas condiciones de compatibilidad.

3.3. Límites de la jornada

El artículo 2 del proyecto se ocupa de delimitar el concepto de jubilación reversible. Se configura como la situación en la que una persona, una vez reconocida su pensión de jubilación, compatibiliza su percepción con el desempeño de una actividad profesional por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre que la jornada se sitúe entre el 40 % y el 80 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, conforme a lo dispuesto en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En términos prácticos, este marco se traduce en la celebración de un contrato a tiempo parcial con una dedicación semanal que oscilaría entre las 16 y las 32 horas.

La principal novedad respecto del régimen anterior radica en la ampliación de los márgenes permitidos. Recordemos que la regulación previa exigía una reducción de jornada y salario de entre el 25 % y el 50 %, de modo que el pensionista debía situarse en un rango de trabajo efectivo entre el 50 % y el 75 % de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. El nuevo esquema flexibiliza el techo máximo (hasta el 80 %) y, al mismo tiempo, reduce el umbral mínimo (del 50 % al 40 %).

Este último aspecto suscita, sin embargo, algunas dudas. No resulta evidente la razón por la que se excluye a quienes podrían reincorporarse al mercado de trabajo con jornadas más reducidas, por debajo del 40 %. Buena parte de los pensionistas podrían estar interesados en empleos de menor intensidad, incluso en tareas de corta duración o de escasa entidad económica, precisamente porque su objetivo no es tanto asegurar ingresos suficientes para cubrir sus necesidades vitales ya garantizadas por la pensión como mantener un cierto vínculo con el mercado de trabajo, reforzar su capital social o desplegar sus competencias en proyectos específicos. Desde esa perspectiva, el establecimiento de un mínimo tan elevado parece poco coherente con la finalidad de la institución, que pretende ofrecer a los trabajadores de mayor edad mecanismos de reincorporación gradual y voluntaria a la vida activa. Resulta ilustrativo, en este sentido, el caso resuelto por la STS 563/2023, de 19 de septiembre (Rec. 4115/2020), a la que aludimos antes, en el que el pensionista compatibilizó su pensión con sucesivos contratos en diferentes centros de reconocimientos médicos de apenas un 7,5 % de jornada.

3.4. La compatibilidad con actividades encuadradas en el RETA

En segundo lugar, como novedad importante, se admite compatibilizar la pensión de jubilación con el desempeño de una actividad que requiera su encuadramiento en el RETA, siempre que el pensionista no hubiera figurado en situación de alta en dicho régimen durante los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. Hasta la fecha, el régimen jurídico de la jubilación flexible únicamente permitía al pensionista del RETA compatibilizar su pensión con una actividad por cuenta ajena, de modo que se trataba de una exclusión estructural del trabajo autónomo.

La exigencia de un período mínimo de cinco años sin alta previa en el RETA parece responder a la necesidad de introducir una cautela frente a posibles usos desviados de la institución. De una parte, pretende evitar que el trabajador acceda a la pensión y retome de manera inmediata la misma actividad autónoma, lo que desnaturalizaría la finalidad de la jubilación reversible como instrumento de

retorno progresivo y voluntario al mercado laboral. De otra, busca impedir que la pensión funcione como un complemento estable de los ingresos derivados del trabajo autónomo, algo que no se corresponde con la lógica del sistema de Seguridad Social.

No obstante, cabe cuestionar si este requisito temporal no resulta excesivamente restrictivo. Más allá de la finalidad legítima de prevenir abusos, la opción legislativa parece responder a una decisión de política normativa más amplia: redirigir a los trabajadores autónomos hacia otras fórmulas de compatibilidad como la jubilación activa o la demorada y reservar la jubilación reversible, de forma prioritaria, a quienes tras una carrera por cuenta ajena desean emprender por cuenta propia. En este sentido, la apertura al RETA no constituye tanto una equiparación plena de regímenes como una habilitación condicionada, que mantiene a la jubilación reversible en una posición secundaria respecto de las modalidades más consolidadas dentro del colectivo de autónomos.

3.5. Determinación de la cuantía de la pensión compatible y régimen de incentivos

La determinación del importe de la pensión en situación de jubilación reversible depende, en primer lugar, de la naturaleza del empleo compatible. Cuando la reincorporación se produce mediante un trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena, se mantiene la regla de proporcionalidad clásica. De esta manera, la pensión se reduce en la misma medida que lo hace la jornada respecto a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Esta solución conserva la coherencia con el esquema tradicional de la jubilación flexible, aunque introduce como novedad un sistema de incentivos. En particular, si la actividad se inicia transcurridos al menos seis meses desde el reconocimiento de la pensión, el importe compatible se incrementará con un porcentaje adicional, que varía en función de la intensidad de la jornada. Así, si esta se sitúa entre el 60 y el 80 % de la jornada ordinaria, el incremento será del 20 %, mientras que, si se encuentra entre el 40 y el 60 %, dicho aumento alcanzará el 10 %. Conviene precisar, sin embargo, que estos incentivos se reconocen únicamente respecto de la primera actividad realizada en régimen de compatibilidad. Se trata, en todo caso, de la materialización normativa del Acuerdo Social alcanzado en el verano de 2024, en el que las partes pactaron la necesidad de incentivar el acceso a la jubilación flexible “mejorando el porcentaje de pensión a percibir”, ofreciendo con ello a los pensionistas la posibilidad de conservar una mayor cuantía de prestación durante el tiempo de compatibilidad.

El establecimiento de un período mínimo de seis meses antes de poder acceder a dichos incentivos no parece arbitrario, sino que responde a una voluntad explícita del legislador de evitar un uso meramente instrumental de la institución. Según recoge la memoria de impacto del proyecto de reforma, un 55 % de quienes acceden a la jubilación flexible lo hacen en un plazo inferior a seis meses desde el reconocimiento de la pensión, y en la mayoría de los casos, apenas transcurrido un mes. Ello pone de manifiesto que, en no pocos supuestos, la figura se utiliza no como vía de retorno real al empleo, sino como una fórmula para compatibilizar desde el inicio una pensión parcial con ingresos salariales, configurando un cese prácticamente ficticio. La nueva regulación, por tanto, persigue corregir estos comportamientos, reservando el incentivo económico a quienes demuestren una real voluntad de reincorporación al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad.

Por el contrario, cuando la jubilación reversible se compatibilice con una actividad por cuenta propia, el legislador ha optado por un diseño distinto, fijando la pensión en un porcentaje único del 20%. Esta solución rompe con la lógica de proporcionalidad que rige en el trabajo por cuenta ajena, pero se justifica en la ausencia de un marco normativo que permita medir la intensidad de la actividad autónoma en términos equiparables a la jornada laboral. La falta de parámetros objetivos para graduar la dedicación o los ingresos derivados de la actividad explica que el legislador recurra a una regla fija, que actúa como estándar uniforme y fácilmente aplicable.

En cualquiera de los dos supuestos, el importe de la pensión compatible incluirá el complemento para la reducción de la brecha de género, aunque se excluye expresamente el complemento a mínimos.

3.6. El régimen de cotización y su impacto sobre la pensión definitiva

Otra modificación relevante del nuevo modelo afectaría al tratamiento de las cotizaciones durante la jubilación reversible. Hasta ahora, el principal atractivo de esta modalidad no residía tanto en la reducción de jornada como en la posibilidad de recalcular la pensión. El régimen anterior permitía revisar la base reguladora y el porcentaje aplicable en función de las nuevas cotizaciones, lo que podía beneficiar particularmente a quienes habían accedido de forma anticipada a la jubilación, ya que podían reducir o incluso eliminar los coeficientes reductores. Según recoge la memoria del proyecto, un 17,85% de los beneficiarios actuales accedieron a su primera pensión antes de los 64 años, lo que confirma el peso específico de este perfil.

El nuevo modelo, sin embargo, suprimiría expresamente esa posibilidad. El artículo 6.4 del proyecto establece que “la cotización efectuada durante la situación de jubilación reversible no surtirá efectos para la mejora de la pensión que se tenga reconocida, ni tampoco incrementará el complemento económico de demora que hubiera correspondido”. De este modo, se impide utilizar las nuevas cotizaciones como vía de corrección de las reducciones aplicadas en jubilaciones anticipadas.

El legislador defiende en la exposición de motivos que esta pérdida se ve compensada mediante los nuevos incentivos del 10% o del 20% sobre la pensión compatible. No obstante, esta compensación resulta discutible si se atiende al perfil de los principales destinatarios: pensionistas procedentes de jubilaciones anticipadas involuntarias afectados por elevados coeficientes reductores. Para ellos, la posibilidad de corregir al menos parcialmente dichas reducciones constituía un estímulo mucho más eficaz que los incrementos fijos ahora previstos. Desde esta perspectiva, quizá hubiera resultado más coherente articular un modelo combinado de incentivos que garantizara un nivel mínimo de pensión y, al mismo tiempo, permitiera una revisión ponderada de los coeficientes reductores, reforzando así la funcionalidad de la figura sin poner en riesgo la sostenibilidad del sistema.

La supresión del recálculo plantea, además, un interrogante esencial acerca de la identidad propia de la jubilación reversible. Como decimos, su principal atractivo residía en la posibilidad de mejorar la base reguladora y atenuar o incluso neutralizar los coeficientes reductores aplicados en jubilaciones anticipadas. Ese rasgo la diferenciaba claramente de otras figuras próximas, como la jubilación

activa o la demorada, en las que no cabe revisar la cuantía de la pensión una vez causada. Con esta reforma, sin embargo, esta especificidad desaparecería, pues la jubilación reversible se limita a ofrecer incentivos porcentuales del 10 % o del 20 %, semejantes en lógica a los que ya articulan las otras modalidades. La consecuencia es una cierta pérdida de funcionalidad autónoma de la institución.

3.7. El régimen de (in)compatibilidades

El régimen de (in)compatibilidad, previsto en el artículo 5 del proyecto, se mantiene en lo esencial respecto de la regulación anterior. La jubilación reversible se declara compatible con las prestaciones de incapacidad temporal y con las de nacimiento y cuidado de menor, siempre que deriven de la actividad desempeñada durante la situación de compatibilidad. En cambio, se establece de manera expresa su incompatibilidad con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran reconocerse como consecuencia de la actividad laboral posterior al reconocimiento de la pensión de jubilación, con independencia del régimen en el que se cause. Esta exclusión resulta discutible, en la medida en que cabría sostener que debería reconocerse un derecho de opción a favor del beneficiario, permitiéndole elegir entre mantener la jubilación reversible o acceder a la pensión de incapacidad permanente.

Por otra parte, la jubilación reversible se declara también incompatible con el complemento económico vinculado a la jubilación demorada regulado en el artículo 210.2 LGSS. La lógica de esta incompatibilidad es clara. Como hemos señalado anteriormente, dicho complemento se configura como un incentivo dirigido a quienes retrasan voluntariamente el acceso inicial a la pensión más allá de la edad ordinaria, premiando así la prolongación efectiva de la vida laboral. Sin embargo, en la jubilación reversible no concurre este presupuesto, puesto que la persona ya ha causado derecho a la pensión y únicamente compatibiliza su percepción con un empleo a tiempo parcial. De ahí que se considere incompatible la acumulación de ambos beneficios, pues no existe un verdadero retraso en el acceso a la jubilación, sino una reincorporación parcial una vez producida. En coherencia con esta lógica, el legislador precisa que, en cualquier caso, el tiempo trabajado durante una jubilación reversible más allá de la edad ordinaria no se computa a efectos de generar un complemento económico por demora. Así, si el pensionista hubiera optado en su día por la modalidad de porcentaje adicional, la percepción de dicho complemento quedará en suspenso mientras dure la situación de compatibilidad. Por el contrario, si se hubiera elegido la modalidad de cantidad a tanto alzado o la fórmula mixta, el acceso a la jubilación reversible queda excluido de forma definitiva.

3.8. Comunicación de actividades a la entidad gestora y efectos

El proyecto de Real Decreto mantiene como requisito central la obligación de que el pensionista comunique previamente a la entidad gestora su decisión de reincorporarse al mercado de trabajo. Esta exigencia formal resulta imprescindible para que pueda aplicarse la minoración correspondiente de la pensión. La novedad reside en el momento en que la reducción surte efectos: mientras que en el régimen anterior se aplicaba desde el mismo inicio de la actividad, el artículo 3.5 establece

que la minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos a partir del primer día del mes siguiente al inicio de la actividad compatible. El mismo criterio temporal rige en el caso inverso, de modo que, una vez cesa la actividad, la pensión íntegra se repone desde el primer día del mes siguiente al cese.

Asimismo, el proyecto precisa que, durante el tiempo en que se percibe la pensión de jubilación reversible, la persona beneficiaria mantiene la condición de pensionista a efectos de prestaciones sanitarias, reforzando así la continuidad de la protección social.

Ahora bien, el proyecto de reforma refuerza las consecuencias del incumplimiento de esta obligación. El artículo 4.2 dispone que la falta de comunicación a la entidad gestora determina el carácter indebido de la pensión en la parte correspondiente a la actividad desarrollada, tanto por cuenta ajena a tiempo parcial como por cuenta propia, desde la fecha de inicio o cese de la misma. Ello conlleva la obligación de reintegrar las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de las sanciones que procedan conforme al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3.9. Aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad

El proyecto de Real Decreto no se limita a regular de manera específica la jubilación reversible, sino que incorpora un capítulo II bajo la rúbrica “Aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo”. Con ello, se pretende fijar de manera expresa en norma reglamentaria una serie de criterios que hasta ahora se venían aplicando por vía administrativa, lo que había generado cierta inseguridad jurídica y disparidad interpretativa. La exposición de motivos justifica esta incorporación por la necesidad de reforzar la certeza normativa, aportando mayor seguridad tanto a las personas pensionistas como a las entidades gestoras.

El artículo 7 aborda la cuestión del cómputo de períodos de carencia. La regla que establece es sencilla, pero con efectos relevantes. Para acreditar el período mínimo de cotización requerido a fin de acceder a otras prestaciones durante la situación de compatibilidad, únicamente se tomarán en consideración las cotizaciones realizadas con posterioridad al hecho causante de la pensión de jubilación. Se consolida así la idea de que la jubilación, una vez causada, constituye un corte en la carrera de cotización. De este modo, las nuevas cotizaciones generadas en el marco de la compatibilidad no permiten revisar ni mejorar la pensión ya reconocida, sino que se destinan exclusivamente a la eventual adquisición de derechos futuros.

Por su parte, el artículo 8 regula la incompatibilidad entre pensión de jubilación e incapacidad temporal. El precepto establece que la prestación de incapacidad temporal solo puede percibirse mientras persista la actividad laboral que dio lugar a la situación de compatibilidad. Una vez producido el cese y la correspondiente baja en la Seguridad Social, cesa también la incapacidad temporal y se restablece el percibo íntegro de la pensión de jubilación. La finalidad es evitar la concurrencia de dos prestaciones que, en la práctica, responderían a la misma situación de necesidad derivada de la falta de ingresos laborales.

4. REFLEXIONES FINALES

La jubilación flexible llegó a nuestro ordenamiento jurídico con el objetivo de abrir una puerta de regreso al empleo a quienes ya se habían jubilado. Sin embargo, aquel objetivo no llegó a alcanzarse y la figura quedó relegada a un papel casi testimonial, muy lejos de convertirse en un instrumento real de prolongación del ciclo vital profesional. Ahora, con el cambio de nombre a jubilación reversible, el legislador intenta insuflarle nueva vida a través de un marco algo más amplio de compatibilidad y de incentivos.

Las previsiones oficiales incluidas en la memoria del proyecto estiman que la medida podría facilitar la reincorporación de más de 30.000 jubilados al mercado de trabajo en el próximo quinquenio (2026-2030), con un impacto económico neto que, una vez estabilizada, oscilaría entre 185 y 285 millones de euros anuales, según la intensidad de las jornadas a tiempo parcial realizadas. Son cifras modestas si se comparan con el volumen total del gasto en pensiones, pero el legislador insiste en presentarlas como un avance con un valor simbólico para reforzar la confianza en la sostenibilidad del sistema.

Sin embargo, en nuestra opinión, el modelo propuesto suscita más reservas que certezas. Las mejoras que incorpora resultan limitadas y no parecen compensar la pérdida de su principal atractivo, que residía en la posibilidad de recalcular la base reguladora de la pensión en función de las cotizaciones realizadas durante el periodo de compatibilidad. En la medida en que la jubilación reversible ya no contemplaría este mecanismo, cabe preguntarse entonces cuál es hoy su verdadero elemento diferenciador respecto de otras modalidades como la jubilación activa. Es cierto que, a diferencia de esta última, la jubilación reversible puede abrirse también a pensionistas que accedieron anticipadamente a la prestación. No obstante, para evitar un solapamiento entre figuras, sería deseable que el legislador introdujera criterios o beneficios específicos en función del momento en el que la persona accede a la compatibilidad, reforzando de esta manera la coherencia del sistema y preservando la utilidad propia de la institución.

La fotografía general del modelo sigue reflejando un sistema fragmentado y difícil de justificar, en el que cada modalidad de compatibilidad se concibe en compartimentos estancos, sin puentes ni itinerarios reales entre ellas. Esta falta de conexión no parece fruto del azar, sino de una decisión deliberada del legislador. Todo apunta a que el diseño propuesto de la jubilación reversible ha estado guiado por la voluntad de evitar que llegue a competir en atractivo con la jubilación activa o la demorada. No es casual que sean precisamente estas dos figuras las que concentran la atención y esfuerzos del legislador, por ser las que contribuyen de manera más directa al objetivo prioritario de elevar la edad efectiva de jubilación hasta aproximarla a la edad ordinaria, piedra angular de la estrategia global de sostenibilidad financiera. En este contexto, resulta comprensible —aunque no justificable— que se haya preferido mantener una arquitectura aislada entre las distintas modalidades de compatibilidad, renunciando así a construir verdaderos itinerarios flexibles de tránsito entre trabajo y jubilación.

No obstante, el desafío no es solo legislativo, sino también cultural. España sigue a la cola de Europa en lo que respecta a la prolongación de la vida activa. Como señalamos en la introducción, en 2023 solo un 4,9% de los nuevos jubilados compatibilizaron pensión y empleo, frente a una media comunitaria del 13%. Esta brecha refleja no solo las posibles limitaciones normativas, sino también una concepción arraigada de la jubilación como punto final y definitivo del ciclo profesional. Ahora bien, los datos del INE ponen de manifiesto que el fenómeno es más complejo de lo que podría pensarse²³. Una parte significativa de quienes deciden prolongar su actividad lo hacen por motivos que trascienden la necesidad económica. En este sentido, el 48,7% alude a razones como que el trabajo resulta económicamente atractivo o que su pareja también seguía en activo; un 17,2% menciona el simple deseo de seguir siendo productivo; y un 11,1% destaca la voluntad de mantenerse socialmente activo. Estos datos sugieren que, más allá de la necesidad de ingresos, existe un espacio para diseñar un marco normativo más flexible y plural, capaz de dar cabida a motivaciones diversas y de ofrecer a los trabajadores de mayor edad una jubilación menos rígida y más en sintonía con sus proyectos vitales.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Barceló Fernández, J., *El retraso en la edad de jubilación. Regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, Atelier, Barcelona, 2015.

Fernández Prol, F., "Retorno al mercado laboral tras la jubilación. Especial referencia a la denominada jubilación flexible", en AA. VV. (Cabeza Pereiro, J., Ballester Pastor, M. A. y Fernández Prieto, M., Dirs.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2009.

García Ninet, J. I., "Jubilación parcial y jubilación flexible y contrato de relevo. Nuevos intentos de utilización de esta modalidad contractual. Reparto de empleo e incentivo a la prolongación de la vida laboral a tiempo parcial", *Tribuna Social*, núm. 147, 2003.

Maldonado Molina, J. A., "La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del pensionista", en AA. VV. (Monereo Pérez, J. L. y Maldonado Molina, J. A., Dirs.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021.

Moreno Romero, F., *La calificación del trabajador subordinado o autónomo como delimitador del régimen protector*, Comares, Granada, 2022.

Ordoñez Casado, M^a. I., "Jubilación parcial y flexible", en AA. VV. (Gómez Salado, M. Á., López Insua, B., Fernández Ramírez, M. y González Coboleda, E., Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Laborum, Murcia, 2024.

Ortiz González-Conde, F. M., "Jubilación flexible y trabajo a tiempo parcial de escasa entidad a tenor de la STS 563/2023, de 19 de septiembre (Rec. 4115/2020)", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 38, 2024.

23 Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta de población activa (EPA). Módulo sobre pensiones y participación en el mercado laboral. Año 2023*, Nota de prensa, 21 de junio de 2024.

Sánchez-Urán Azaña, Y. y Gil Plana, J., *Pensión de jubilación. Últimas reformas legales*. Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2014.

Selma Penalva, A., "Incapacidad permanente y su compatibilidad con otras prestaciones y con el trabajo. ¿Resiste el modelo vigente una lectura con perspectiva de género?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales*, vol. 10, núm. 4, 2022.

Tortuero Plaza, J. L., *Jubilación forzosa versus jubilación flexible (Reforma y propuesta de capitalización social)*, Civitas, Madrid, 2002.

Tortuero Plaza, J. L., "La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación demorada", en AA. VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo. VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la AESSS*, Laborum, Murcia, 2022.

Valle Muñoz, F. A., "Protección por jubilación y envejecimiento activo de los trabajadores de edad avanzada", en AA. VV. (Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M^a., Coords.), *Los trabajadores maduros: entre el trabajo y la jubilación*, Tirant lo blanch, Valencia, 2018.

Vila Tierno, F., "Algunas impresiones sobre el Acuerdo Social de 31 de julio de 2024 en materia de pensiones y la sostenibilidad del Sistema", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 9, 2024.

Vila Tierno, F., y Ramírez Bandera, C., "Las últimas reformas en materia de jubilación en favor de la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones Español", *Revista de derecho de la seguridad social, Laborum*, núm. Extra 7, 2024.