Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 107-132

Análisis de la incidencia de las distintas fórmulas de envejecimiento activo (jubilación parcial, activa, flexible -reversible- y demorada)[1]

Analysis of the impact of the different forms of active ageing (partial, active, flexible [reversible] and deferred retirement)

Gloria María Montes Adalid

Profesora Ayudante Doctora (Acreditada a Permanente Laboral) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0001-9178-7029

Sumario

1. **Del retiro total a las trayectorias graduadas**
2. **Marco normativo reciente: el Real Decreto-Ley 11/2024 como giro hacia la compatibilidad**
3. **La jubilación parcial como herramienta de transición y sus límites reales**
4. **Jubilación activa: compatibilidad pensión-trabajo como incentivo (y como filtro)**
5. **Jubilación demorada: incentivos al diferimiento y el debate sobre su equidad**
6. **Jubilación flexible y la propuesta de "jubilación reversible": del ajuste marginal a la re-entrada ordenada**
7. **Incidencia y datos estadísticos en el mercado de trabajo y en el sistema de pensiones**
   - 7.1. La prolongación de la vida laboral en un mercado de trabajo envejecido
   - 7.2. Volumen de pensiones y presión estructural como telón de fondo
   - 7.3. Reconfiguración del patrón de acceso hacia menor anticipación y mayor peso de la vía ordinaria
   - 7.4. Incidencia de las distintas modalidades: jubilación parcial, activa, flexible y demorada
   - 7.4.1. Jubilación parcial: incidencia moderada, perfil selectivo y sesgo de género
   - 7.4.2. Compatibilidad pensión–trabajo en las modalidades activa y flexible
   - 7.4.3. Demorada: crecimiento y nueva arquitectura de incentivos
   - 7.4.4. ¿Por qué siguen trabajando quienes siguen? Motivaciones heterogéneas y sesgos de género
8. **Unas breves conclusiones**
9. **Fuentes bibliográficas**
   - Fuentes doctrinales
   - Fuentes estadísticas

Cita Sugerida: MONTES ADALID, G.M.: «Análisis de la incidencia de las distintas fórmulas de envejecimiento activo (jubilación parcial, activa, flexible -reversible- y demorada)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 107-132.

[1] El presente trabajo es fruto de las investigaciones realizadas en el marco del Instituto Universitario de Investigación sobre "Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica" (JUVUMA) y de varios proyectos y grupos de investigación: Proyecto Estatal de I+D+i "La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (ref. PID2022-140298NBI00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; Proyecto de I+D+i "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga; y Grupo SEJ-347 sobre "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social", financiado por la Junta de Andalucía.

Resumen

La prolongación de la vida laboral y la articulación de transiciones menos abruptas entre empleo y retiro se han consolidado como ejes de las reformas de pensiones en España. Este trabajo analiza la incidencia y el sentido jurídico-político de cuatro fórmulas de envejecimiento activo: jubilación parcial, jubilación activa, jubilación flexible (y su evolución doctrinal hacia una eventual "jubilación reversible") y jubilación demorada. A partir del marco normativo vigente y de los cambios impulsados por el Real Decreto-ley 11/2024, se estudian sus requisitos, la lógica de incentivos y sus tensiones distributivas (quién puede acceder y en qué condiciones). Se incorpora evidencia estadística reciente —mercado de trabajo y sistema de pensiones— para valorar si estas figuras están funcionando como mecanismos de sostenibilidad, de libertad de elección o, más bien, como instrumentos selectivos que amplifican desigualdades previas de carrera y género.

Palabras clave

envejecimiento activo; compatibilidad; jubilación parcial; jubilación activa; jubilación demorada; jubilación flexible

Abstract

The extension of working lives and the design of less abrupt transitions between employment and retirement have become central pillars of pension reforms in Spain. This paper examines the incidence and the legal-political rationale of four active-ageing arrangements: partial retirement, active retirement, flexible retirement (and its doctrinal evolution towards a potential "reversible retirement"), and deferred retirement. Drawing on the current regulatory framework and the changes introduced by Royal Decree-Law 11/2024, the study analyses their eligibility requirements, incentive structures, and distributive tensions (who can access them and under what conditions). Recent statistical evidence—covering both the labour market and the pension system—is incorporated to assess whether these arrangements function primarily as mechanisms of sustainability and individual choice or, rather, as selective instruments that amplify pre-existing inequalities in employment trajectories and gender.

Keywords

Active ageing; compatibility; partial retirement; active retirement; deferred retirement; flexible retirement

1. DEL RETIRO TOTAL A LAS TRAYECTORIAS GRADUADAS

Hablar hoy de jubilación en España es hablar, inevitablemente, de demografía, mercado de trabajo y reforma permanente. La jubilación ya no se presenta como un punto final nítido, sino como un proceso crecientemente segmentado en fases, en el que la frontera entre la etapa de empleo y la etapa de percepción de la pensión se vuelve difusa —a veces por decisión del trabajador, a veces por la propia necesidad económica—.

En este contexto, el envejecimiento activo deja de ser un eslogan y se convierte en un problema de arquitectura institucional, esto es, cómo diseñar un tránsito que permita prolongar la participación laboral sin convertir la jubilación en un privilegio para trayectorias protegidas ni en una obligación encubierta para quienes no pueden retirarse. La cuestión no es solo si el sistema admite la continuidad del trabajo, sino en qué condiciones, con qué incentivos y con qué garantías.

En esta línea, el tránsito hacia esquemas de compatibilidad se vincula con la idea de convivencia entre salario y pensión, sobre todo desde el impulso reformista iniciado a partir de 2018[2] y consolidado con normas como la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones[3], más recientemente, el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo[4]. Esta evolución se explica, en parte, por la presión que supone la llegada de cohortes amplias a la jubilación (generación del baby boom) y por la necesidad de aproximar la edad efectiva de salida del mercado de trabajo a la edad legal ordinaria[5].

No obstante, a pesar de que este desplazamiento responda a factores demográficos, fiscales y productivos, también responde a una transformación cultural: la vejez no se identifica necesariamente con inactividad, sino con participación social continuada en múltiples planos (no solo laboral). El reto aparece cuando se permite —o se incentiva— la convivencia de rentas de sustitución y rentas de trabajo: ahí es donde el sistema se somete a prueba en coherencia, equidad y sostenibilidad[6]. A partir de ahí, el giro hacia esquemas de compatibilidad no puede entenderse solo como una opción técnico-jurídica, sino como la respuesta —más o menos explícita— a un proceso demográfico.

Desde hace décadas, la edad opera como un filtro de entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo; pero hoy ese filtro se vuelve estructural por dos motores concurrentes: la prolongación de la esperanza de vida (más longevidad) y la caída de la fecundidad (menos reemplazo generacional)[7]. El resultado es un "envejecimiento" sostenido de la población que impacta en la población activa, tensiona el equilibrio contributivo-prestacional y reabre la conversación sobre solidaridad intergeneracional. Al cambiar la pirámide poblacional, ¿deberían adaptarse las reglas del juego?

[2] Como el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

[3] BOE, núm. 312, de 29/12/2021.

[4] BOE, núm. 309, de 24/12/2024

[5] Pérez Guerrero, M. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 308-313.

[6] Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas para el envejecimiento activo", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 10, 2019, pp. 168-169.

[7] Ordóñez Casado, M. I.: *Instrumentos normativos laborales para un envejecimiento activo*, Tesis doctoral dirigida por Juan Carlos Álvarez Cortés (dir. tes.). Universidad de Málaga, 2019, p. 19.

En el plano europeo, esta dinámica se traduce en un indicador que se ha convertido en lugar común de la discusión pública: la ratio de dependencia de mayores. Con proyecciones que apuntan a que, en torno a 2060, habrá aproximadamente dos personas en edad de trabajar por cada persona mayor de 65 años[8], el debate sobre "cuándo" y "cómo" se sale del empleo deja de ser una cuestión individual para convertirse en una cuestión de arquitectura institucional. Y esa arquitectura no se limita a retrasar edades legales: exige transiciones más graduales, más flexibles y, sobre todo, socialmente sostenibles, porque no todas las trayectorias laborales permiten lo mismo ni a todos les cuesta igual prolongar la vida activa[9].

No es casual, por tanto, que la preocupación por el envejecimiento poblacional y sus efectos laborales aparezca tempranamente en la agenda internacional. Ya en el del Plan de Acción aprobado en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Viena, 1982)[10] se identifican fricciones que hoy siguen siendo reconocibles: la tentación de resolver el desempleo juvenil reduciendo edades de jubilación (como solución corta y parcial), la necesidad de diseñar jubilaciones más elásticas y voluntarias (incluyendo mecanismos de reducción de jornada o trabajos esporádicos), y la advertencia de que el problema se agrava para las mujeres por biografías laborales más discontinuas y pensiones potencialmente más frágiles[11].

A esa agenda se suma, con fuerza conceptual, el término "envejecimiento activo". En su acepción más influyente, no equivale a trabajar más años sin matices, sino a optimizar oportunidades de salud, participación y seguridad para sostener calidad de vida a medida que se envejece. Es un enfoque de ciclo vital —no una consigna laboral— que desplaza la imagen de la vejez como mera inactividad y la reubica como etapa de participación social continuada, también (pero no solo) en el empleo[12].

En paralelo, el discurso internacional del trabajo incorpora una preocupación específica: la permanencia de los trabajadores de más edad en condiciones no discriminatorias y con protección adecuada. La OIT lo formula, desde sus estándares, como una combinación de igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo adaptadas y preparación para la transición hacia la jubilación, insistiendo además en la necesidad de participación tripartita en el diseño de políticas. Esta referencia resulta particularmente útil para el Derecho de la Seguridad Social cuando se abren —o se ensanchan— pasarelas de convivencia entre pensión y empleo: lo que se discute ya no es solo la compatibilidad en abstracto, sino qué garantías acompañan esa compatibilidad para que no se convierta en un mecanismo selectivo o regresivo[13].

Con este trasfondo, se entiende mejor por qué el tránsito hacia la jubilación y la convivencia entre salario y pensión termina funcionando como un engranaje entre tres planos: (i) presión demográfica (más población mayor, más tiempo de percepción potencial), (ii) objetivos fiscales y de sostenibilidad (contener el crecimiento del gasto sin romper legitimidad social), y (iii) transformaciones culturales (una vejez que no se reduce a retiro, sino que admite combinaciones de actividad y protección).

En este sentido, cuando el sistema permite —o incentiva— la convivencia de rentas de sustitución y rentas de trabajo, revela su verdadera capacidad de equilibrio entre coherencia interna,

[8] CEDEFOP: *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, p. 10.

[9] Ibídem.

[10] Naciones Unidas: *International Plan of Action on Ageing*, Vienna, 1982.

[11] Naciones Unidas: *International Plan of Action on Ageing*, Vienna, 1982, pp. 20 – 21.

[12] Organización Mundial de la Salud (OMS): *Active ageing: towards age-friendly primary health care*, Cairo, WHO Regional Office for the Eastern Mediterranean, 2004, p. v y p. 2

[13] Organización Internacional del Trabajo: *Technical Note 4.4 – Older workers*, 2024, pp. 2-3.

equidad distributiva y sostenibilidad financiera; y ese es, precisamente, el terreno donde el concepto de "envejecimiento activo" deja de ser un marco retórico y se convierte en un programa regulatorio con instrumentos concretos[14].

A este respecto, bajo la etiqueta "envejecimiento activo" conviven instituciones que no son equivalentes: unas priorizan el relevo generacional (jubilación parcial con relevista), otras operan como régimen de compatibilidad (jubilación activa), otras se basan en el retorno a tiempo parcial una vez jubilado (flexible) y otras incentivan el retraso puro del acceso a la pensión (demorada)[15].

Desde esta óptica, no hay que perder de vista una idea sencilla, casi de sentido común: no es lo mismo poder prolongar la vida laboral que tener que hacerlo. La arquitectura de estas modalidades puede operar como incentivo de elección para algunos perfiles, pero como camino obligado para otros si la suficiencia de la pensión o la discontinuidad de las carreras empuja a mantenerse en activo[16].

En este marco, la reforma de 2024 no es un ajuste menor, ya que se formula explícitamente que su fin es "mejorar la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo", reordenando incentivos y modulaciones. Veámoslo.

2. MARCO NORMATIVO RECIENTE: EL REAL DECRETO-LEY 11/2024 COMO GIRO HACIA LA COMPATIBILIDAD

El punto de partida histórico es bien conocido: la regla general de incompatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación fue, durante décadas, una seña de identidad del sistema contributivo. Sin embargo, esa regla ha ido cediendo terreno a un conjunto creciente de salvedades y regímenes especiales, hasta el punto de que algunos autores describen un cambio de paradigma: la compatibilidad deja de ser una anomalía y empieza a comportarse como un instrumento ordinario de política social, aunque todavía sometido a condiciones estrictas[17].

Conviene subrayar, en este punto, que compatibilizar pensión y trabajo exige ordenar cuidadosamente (i) la cuantía compatible; (ii) la cotización durante la compatibilidad; (iii) los efectos sobre la pensión futura; y (iv) la coherencia entre modalidades, para evitar incentivos contradictorios[18].

Con este fin, la reforma operada por Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, se inserta en esa tendencia: no inventa la compatibilidad, pero pretende ordenarla, mejorarla y hacerla más atractiva. Se presenta como una reforma orientada a impulsar una jubilación más gradual y persigue, en el marco del Pacto de Toledo (Recomendación 12) y del diálogo social, mejorar la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo como vía para aproximar la edad efectiva de salida del mercado laboral a la edad ordinaria, reforzando incentivos para prolongar voluntariamente la vida activa (y no por pura insuficiencia de la pensión).

---

[14] Naciones Unidas: *International Plan of Action on Ageing*, Vienna, 1982, pp. 20 – 21; Organización Mundial de la Salud (OMS): *Active ageing: towards age-friendly primary health care*, cit., p. v.

[15] Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas …, op. Cit., pp. 168-172.

[16] Ibídem.

[17] Álvarez Cuesta, H.: "Régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 297-305.

[18] Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL 11/2024, de 23 de diciembre", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia (RIDJ)*, núm. 33, 2025, pp. 155-171.

En coherencia con ese objetivo, el texto declara expresamente que se pretende "acabar con la dicotomía entre trabajador y pensionista", adaptando la pensión a la situación de cada persona y alineándose con experiencias de países del entorno. Para ello:

— refuerza los incentivos de la jubilación demorada, haciendo compatible el complemento de demora con la jubilación activa y ajustando su cómputo en ciertos supuestos (art. 210 LGSS);

— flexibiliza la llamada jubilación flexible al remitir con mayor amplitud a desarrollo reglamentario la compatibilidad pensión–trabajo a tiempo parcial (art. 213 LGSS);

— redefine la jubilación activa eliminando el requisito de haber alcanzado el 100% de la base reguladora (con impacto potencialmente positivo en carreras irregulares y, por extensión, en la brecha de género) y sustituyendo el esquema fijo del 50% por una escala variable ligada a los años de demora (45% a 100%, con incrementos adicionales por permanencia anual en activa y regla específica para autónomos con empleo asalariado);

— reforma la jubilación parcial ampliando márgenes de reducción de jornada hasta el 75%, extendiendo el anticipo máximo a tres años, endureciendo/estabilizando el contrato de relevo (indefinido y a tiempo completo, con obligación de mantenimiento) y prorrogando el régimen transitorio de la industria manufacturera hasta 2029 con reglas propias de cotización, además de recuperar el coeficiente 1,5 para trabajadores fijos-discontinuos, y extender mejoras al Estatuto de los Trabajadores y a Clases Pasivas.

— Finalmente, la norma abre un espacio relevante —y, en la práctica, muy sugerente— al prever una evaluación de la jubilación flexible[19] en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor, con vistas a su posible reforma. En términos de agenda de investigación, esto importa porque sitúa la jubilación flexible como pieza "en revisión", y conecta directamente con la discusión doctrinal sobre su potencial evolución hacia fórmulas más reversibles y adaptativas.

Estos vectores reformistas dibujan, en conjunto, un desplazamiento de gran calado: la jubilación deja de concebirse como un umbral único y se reconfigura como un itinerario modulable, en el que la convivencia entre empleo y pensión se normaliza mediante incentivos, escalas de compatibilidad y ajustes organizativos que pretenden acompasar la protección social a trayectorias laborales cada vez menos lineales. Ahora bien, más allá de la elegancia del diseño normativo —y sin ánimo de anticipar aquí un examen pormenorizado—, el interés de estas medidas reside en una pregunta tan simple como exigente: qué huella real dejan en el comportamiento del mercado de trabajo y en el sistema de pensiones. Por eso, en los párrafos siguientes se abordarán, primero, las líneas esenciales de cada modalidad reformada y, seguidamente, se contrastarán con evidencia estadística (EPA, eSTADISS e indicadores oficiales), identificando patrones de uso, posibles sesgos distributivos y el alcance efectivo de los incentivos.

[19] Actualmente, contamos con Ministerio de Inclusion, 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*, 2025. Disponible en: https://expinterweb.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=Texto%20RD%20jubilacion%20reversible.pdf&norma=2025020

3. LA JUBILACIÓN PARCIAL COMO HERRAMIENTA DE TRANSICIÓN Y SUS LÍMITES REALES

Una de las vías para la aludida compatibilidad es la jubilación parcial. Esta ha sido presentada tradicionalmente como una técnica de transición ordenada: el trabajador reduce su jornada y parte de su salario se sustituye por una porción de pensión, mientras el empleador incorpora a un relevista. Su atractivo teórico es evidente: combina protección, continuidad productiva y, potencialmente, relevo generacional. Ahora bien, su funcionalidad depende de detalles normativos: requisitos de acceso, intensidad de reducción y, sobre todo, la calidad del empleo del relevista[20].

Su configuración legal se encuentra prevista en el art. 215 LGSS, en conexión con el art. 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores[21] (en adelante, ET). Esta figura conlleva una doble situación: la persona mantiene la condición de jubilada y, simultáneamente, continúa en activo. En efecto, el art. 215.4 de la LGSS admite expresamente esta compatibilidad, al establecer que la pensión de jubilación puede percibirse a la vez que se desempeña un trabajo a tiempo parcial, como consecuencia de la reducción de jornada característica de esta modalidad.

De ahí que la jubilación parcial represente la tipología más laboralizada del envejecimiento activo: no es solo una regla prestacional, sino un verdadero dispositivo de organización del tiempo de trabajo y del relevo generacional. Como se ha apuntado, permite reducir jornada y salario, a la vez que se percibe parte de la pensión, normalmente vinculada al contrato de relevo. Su complejidad no es accidental: nace como equilibrio entre protección del trabajador mayor y creación de empleo para un relevista, pero ese equilibrio se sostiene con requisitos estrictos y con una ingeniería de cotización que, en ocasiones, desincentiva su uso[22].

En particular, el aludido art. 215 de la LGSS prevé hoy dos grandes supuestos de acceso a la jubilación parcial: una conectada con la edad ordinaria legal de jubilación y otra que permite anticiparla hasta tres años antes de alcanzarla, siempre que se reúnan requisitos adicionales y se suscriba el correspondiente contrato de relevo.

La reforma de 2024 refuerza la dimensión estructural del contrato de relevo —condición sine qua non en la modalidad anticipada—, estableciendo que el mismo deba concertarse por tiempo indefinido y a jornada completa en la mayoría de los casos, y no únicamente cuando la reducción de jornada alcanza su máximo. Con ello se pretende consolidar un relevo generacional de naturaleza estable, aunque esta exigencia puede convertirse en un obstáculo en la práctica.

También, por primera vez se admite que las personas trabajadoras fijas discontinuas puedan desempeñar la condición de relevistas, lo que amplía el abanico de candidatos e incorpora a colectivos con trayectorias laborales más irregulares (art. 215.2.e LGSS).

Otra innovación significativa es la incorporación de una regulación explícita sobre la acumulación de jornada, cuestión que hasta ahora no contaba con un reconocimiento expreso (art.

[20] Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa…", *op. cit.*, pp. 170-172.

[21] BOE, núm. 255, de 24/10/2015.

[22] Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 197-203.

215.3 LGSS), pero si se trataba de una opción que ya había sido aceptada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo[23].

Además, debe señalarse que la jubilación parcial no es imperativa para la empresa, ya que no configura un derecho subjetivo pleno y exigible frente a esta[24].

En cuanto a la cuantía de la pensión, esta se determina en proporción a la reducción de jornada y se percibe de forma compatible con el salario correspondiente al tiempo de trabajo efectivamente prestado (art. 215.4 LGSS). Ahora bien, el tratamiento de la cotización varía en función de si la jubilación parcial es ordinaria o anticipada: en la jubilación parcial ordinaria —esto es, cuando se accede una vez alcanzada la edad legal— la cotización se adecua a la jornada realmente trabajada, conforme a la lógica propia del empleo a tiempo parcial; distinto es el esquema aplicable a la jubilación parcial anticipada. En este caso, la regla de proporcionalidad no se proyecta sobre la cotización: trabajador y empresa deben seguir cotizando por la base equivalente a una jornada completa, incluso cuando se haya pactado la acumulación de jornada y, por tanto, no existan prestaciones efectivas de servicios durante determinados periodos (art. 215.2.f LGSS). De hecho, el Criterio Interpretativo 5/2025 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social[25] (DGOSS) precisa que dicha obligación de cotizar se mantiene también en los meses en los que, como consecuencia de la acumulación, el trabajador no realiza actividad efectiva.

Con todo, pese a los ajustes técnicos introducidos, el modelo resultante continúa mostrando rasgos de fragmentación, rigidez y una implantación práctica limitada que veremos en cifras en el epígrafe 7.

En consecuencia, se abre la discusión sobre si la jubilación parcial debe leerse como una herramienta de transición generacional real o como un mecanismo costoso y de uso desigual, ya que genera una problemática que no debe ser ignorada —para que cumpla su función sin erosionar sostenibilidad ni generar fraude—: (i) la dependencia del contrato de relevo; (ii) la carga de cotización para la empresa; (iii) la segmentación sectorial (más frecuente en industrias con tradición de relevo); y (iv) el riesgo de que, en ciertos casos, se convierta en un mero puente hacia la jubilación completa sin crear empleo neto[26].

[23] Así lo afirmó, entre otras, la STS 265/2017, de 29 de marzo (ECLI: ES:TS:2017:1429), al razonar que la ausencia de una previsión legal expresa sobre la concentración de jornada no determinaba su ilicitud. Por el contrario, debía entenderse amparada en la libertad de contratación del art. 1255 del Código Civil, siempre que se mantuvieran las finalidades propias de esta figura.

[24] *Vid.* a este respecto 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.

[25] Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones: *Criterio interpretativo 5/2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, para la aplicación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, en relación con el régimen jurídico de la jubilación parcial*, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/098dc33d-42a5-4451-805d-3fd2e4c5cdaa/CI+5-2025+ConsultaTGSS+Aplicaci%C3%B3n+RDL11-2024.pdf?MOD=AJPERES

[26] *Vid.* Montes Adalid, G. M.: "La compatibilidad entre empleo y jubilación parcial: retos jurídico-técnicos para la sostenibilidad del sistema de pensiones", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 931-943

4. JUBILACIÓN ACTIVA: COMPATIBILIDAD PENSIÓN-TRABAJO COMO INCENTIVO (Y COMO FILTRO)

Pasando a la jubilación activa, introducida en 2013, se puede afirmar que permite compatibilizar el cobro de un porcentaje de la pensión con trabajo por cuenta ajena o propia, incluso a jornada completa. Se trata, por diseño, de un instrumento de envejecimiento activo en edades superiores a la ordinaria, que busca aprovechar capital de experiencia y, simultáneamente, contener la salida efectiva del mercado de trabajo. A tal efecto, se ha destacado que la jubilación activa es un pacto entre el sistema y el individuo: se permite trabajar, pero se modula el importe de la pensión y se ordenan cotizaciones específicas[27].

Ahora bien, su régimen clásico ha estado marcado por condiciones restrictivas (carrera completa, acceso posterior a la edad legal en ciertos momentos, y reglas específicas para autónomos), generando críticas por su sesgo hacia trayectorias laborales más densas y estables[28].

Esta opción, a diferencia de la flexible, opera con un régimen propio y es la fórmula que mejor refleja la idea de "seguir en activo" ya siendo pensionista. Su núcleo histórico es el art. 214 LGSS, con compatibilidad parcial de la pensión (tradicionalmente el 50%) y con excepciones en el trabajo autónomo, permitiendo porcentajes superiores bajo determinadas condiciones[29].

La reforma de 2024 introduce un elemento diferencial: la compatibilidad en jubilación activa deja de ser un porcentaje uniforme y pasa a configurarse en tramos (45%-100%) vinculados, en esencia, a la demora efectiva del acceso. En términos de política pública, esto desplaza el centro de gravedad: la jubilación activa deja de ser principalmente "compatibilizar en el retiro" y se transforma en "compatibilizar como premio por retrasar", lanzando un mensaje inequívoco: si quieres compatibilidad alta, permanece más tiempo en activo[30].

El art. 214 de la LGSS incorpora una nueva ordenación de la jubilación compatible con el desempeño de una actividad laboral, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Esta reconfiguración se aprecia, en primer término, en la propia rúbrica del precepto: donde antes se aludía a "jubilación y envejecimiento activo", ahora se opta por la denominación "jubilación activa", con la finalidad de perfilarla como una categoría específica de jubilación.

El acceso a esta figura exige que, en la fecha en la que se alcanza la edad ordinaria de jubilación (art. 205.1.a) LGSS), la persona trabajadora tenga acreditado el periodo mínimo de cotización requerido —quince años— y, además, que entre dicha fecha y el hecho causante de la pensión haya transcurrido, al menos, un año. Cumplidas estas condiciones, el pensionista puede compatibilizar el

[27] Carril Vázquez, X.M.: "La jubilación activa y la mejora en el régimen de su compatibilidad con el trabajo", en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Aguilar Martín, M.ª C.; Fernández Ramírez, M.; Ortiz González-Conde, F.M. (Eds.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 603-606.

[28] Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL 11/2024, de 23 de diciembre", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia RIDJ*, núm. 33, 2025, pp. 171-172.

[29] De hecho, la dimensión más controvertida se observa en el trabajo autónomo. La compatibilidad del 100% para autónomos con al menos un trabajador contratado ha generado litigiosidad y debate sobre qué se entiende por empleador (autónomo persona física, autónomo societario, estructuras colectivas), así como críticas por eventuales prácticas de contratación instrumental. En este punto, la doctrina ha subrayado que la técnica de compatibilidad puede ser socialmente valiosa si se acompaña de garantías de empleo y de proporcionalidad. Gutiérrez Pérez, M.: "El envejecimiento activo de los trabajadores autónomos ante un cambio de escenario tras el pacto sobre pensiones 2024", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum*, núm. 42, 2025, pp. 79-80.

[30] *Vid.* Art. 214 del Real Decreto-ley 11/2024.

cobro de la pensión con un trabajo por cuenta ajena, tanto a jornada completa como parcial, o con una actividad por cuenta propia, y seguirá considerándose pensionista a todos los efectos[31]. Esto es, cuando concluya la actividad laboral, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, la pensión de jubilación pasará a percibirse en su totalidad.

5. JUBILACIÓN DEMORADA: INCENTIVOS AL DIFERIMIENTO Y EL DEBATE SOBRE SU EQUIDAD

En tercer orden, tenemos la jubilación demorada. El primer escollo a la hora de hablar de ella reside en la falta de una definición jurídico-positiva del concepto, lo que obliga a reconstruir su contenido para ubicarlo de forma sistemática en el marco constitucional y en la lógica interna del sistema de Seguridad Social[32]. Esa carencia definitoria no impide, pese a ello, anticipar —en línea con la Recomendación 12 del Pacto de Toledo— que se trata de una institución que permite a la persona trabajadora posponer voluntariamente la edad ordinaria de jubilación, acomodando la decisión a sus expectativas y a su horizonte vital[33].

Tales expectativas se conectan de manera inmediata con el régimen de incentivos que se consolidó en 2021[34]: un esquema de naturaleza mixta que habilita, según la opción escogida, la combinación de un incremento porcentual de la pensión con la percepción de un importe a tanto alzado en el momento del acceso a la jubilación.

La jubilación demorada (presente en el art. 210.2 LGSS) se comporta como un incentivo explícito al retraso voluntario del acceso a la pensión: un incremento porcentual, un pago único o una fórmula mixta que, a diferencia de otras figuras, no sigue la lógica de combinar pensión y trabajo, sino la lógica de posponer el momento de causar la prestación para obtener una recompensa actuarial[35].

Su configuración normativa enmarca su uso en los supuestos en que la persona trabajadora accede a la pensión de jubilación a una edad superior a la que le correspondería conforme a la edad ordinaria aplicable (art. 205.1.a LGSS), siempre que al alcanzar dicha edad ya hubiera reunido el período mínimo de cotización exigido.

Como incentivo al retraso voluntario del cese de la actividad laboral, el precepto reconoce un complemento económico, cuya finalidad es retribuir la prolongación de la vida laboral y favorecer, desde una lógica de sostenibilidad, el diferimiento del acceso efectivo a la pensión.

[31] Pérez Guerrero, M. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 322 – 324.

[32] Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, p. 214.

[33] A tal efecto, el art. 1 del Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se refiere a la jubilación demorada como un "complemento económico (…) en los supuestos de acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar el artículo 205.1.a) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social".

[34] Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE, núm. 312, de 29/12/2021). Del mismo modo, destacar el Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

[35] Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025, pp. 209-212.

Ese complemento puede percibirse, a elección del interesado, mediante tres fórmulas: (i) un incremento porcentual de la pensión, consistente en un 4% adicional por cada año completo de demora, admitiéndose desde el segundo año el cómputo de fracciones superiores a seis meses con un 2%; (ii) una cantidad a tanto alzado (pago único) calculada en función de la pensión inicial anual y de la carrera de cotización, con un aumento del 10% cuando se acrediten al menos 44 años y 6 meses; o (iii) una combinación de ambas modalidades, en los términos que se determinen reglamentariamente. La opción debe ejercitarse una sola vez al solicitar el complemento y no puede modificarse con posterioridad.

El régimen incorpora, además, reglas de ajuste cuando la pensión resultante alcance el límite máximo: si el porcentaje adicional no puede aplicarse total o parcialmente por efecto del tope, se prevé una cantidad anual adicional vinculada al porcentaje "no utilizado", con límites para evitar que el resultado exceda el techo anual asociado a la base máxima de cotización. Asimismo, el complemento es compatible con la jubilación activa (art. 214 LGSS), aunque mientras se mantenga esta modalidad no se generan incrementos adicionales del complemento, y queda excluido en determinados supuestos como la jubilación parcial, la jubilación flexible y el acceso desde situaciones asimiladas al alta.

Este ajuste tiene efectos distributivos: beneficia más a quienes pueden continuar en activo sin obstáculos relevantes (salud, condiciones laborales, empleabilidad) y menos a quienes enfrentan desgaste o expulsión temprana del empleo[36]. No es casual que se plantee el riesgo de que estas reformas terminen premiando el privilegio de poder retrasar, más que la libertad de elegir retrasar[37] y, por ello, se insiste en que el incentivo no puede limitarse a pagar más por trabajar más, sino que debe calibrarse para carreras diversas y para sectores con distinta penosidad, evitando que la demora sea un privilegio de ocupaciones menos exigentes físicamente[38].

6. JUBILACIÓN FLEXIBLE Y LA PROPUESTA DE "JUBILACIÓN REVERSIBLE": DEL AJUSTE MARGINAL A LA RE-ENTRADA ORDENADA

Por último, se ha configurado la opción de la jubilación flexible como un tipo específico de jubilación, establecida por disposición legal y expresamente identificada como tal en el art. 5 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible[39].

Esta modalidad nace como posibilidad de vuelta al trabajo, normalmente a tiempo parcial, tras haber ya accedido a jubilación plena. Su lógica es distinta de la parcial: en la flexible, primero se causa pensión y después se trabaja, modulando cuantía. Esta vía se presenta como herramienta útil para trayectorias discontinuas y para actividades donde la salida total del mercado de trabajo resulta difícil (por identidad profesional o por demanda de experiencia). Pero su uso práctico es reducido: hay desconocimiento, hay complejidad y hay un régimen reglamentario que no ha recibido el mismo impulso político que la jubilación activa o la demorada[40].

---

[36] *Vid.* las reglas de devengo del complemento por demora en el art. 210.2 del Real Decreto-ley 11/2024.

[37] Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo…", *op. Cit.,* pp. 171-172; Barcelón Cobedo, S., "Nuevos perfiles…", *op. cit.*, pp. 209-212

[38] Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 213-219.

[39] BOE, núm. 284, de 27/11/2002.

[40] Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 203-209.

La jubilación flexible, en esencia, permite compatibilizar una pensión ya causada con trabajo a tiempo parcial, con ajuste de cuantía. A este respecto, cabe señalar que cuando se produzca el cese en el trabajo y este se comunique a la entidad gestora competente, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación que había sido reducida al iniciar la actividad compatible. Ahora bien, dado que durante ese periodo se han generado nuevas cotizaciones, procede recalcular la base reguladora incorporando dichas cotizaciones y aplicando la normativa vigente en el momento del cese. Con todo, si ese nuevo cálculo arrojara una base reguladora inferior a la previamente determinada, se mantendrá la anterior, si bien actualizada mediante las revalorizaciones acumuladas desde la fecha en que se fijó hasta el momento del cese efectivo en el trabajo.

En el sistema español ha sido, históricamente, una figura de uso limitado, a menudo eclipsada por la jubilación activa (más simple y compatible incluso con jornada completa) y por la demorada (más rentable como incentivo económico). Precisamente por ello, se ha explorado la hipótesis de una evolución hacia una jubilación reversible, que no se limite a ajustes cuantitativos, sino que incorpore una lógica de ida y vuelta más clara entre empleo y pensión[41].

La disputa reciente sobre una jubilación reversible no es meramente terminológico: sugiere un paso más allá, una arquitectura donde la jubilación no sea un estado irreversible, sino un estatus modulable y con retornos regulados, donde se diseñen transiciones laborales más realistas en un mercado donde la edad ya no actúa como frontera única[42].

En esta línea, la eventual reversibilidad se presenta como respuesta a trayectorias laborales contemporáneas menos lineales: trabajos discontinuos, retornos parciales al empleo y necesidades de ingresos complementarios en edades avanzadas. La propuesta no equivale a desregular, sino a rediseñar la compatibilidad para que sea jurídicamente segura, transparente y fiscalmente controlable. Lo interesante —y aquí el RDL 11/2024 adquiere relevancia— es que el legislador decidió abrir un periodo de evaluación de la jubilación flexible, por lo que el diálogo puede pasar del plano académico al normativo en el corto-medio plazo[43].

Como resultado, contamos hoy con un proyecto de reforma, el Proyecto de Real Decreto de 22 de julio de 2025, que replantea de forma integral la actual jubilación flexible y lo hace, ya desde el lenguaje, con una intención clara: si muchas modalidades son flexibles en sentido amplio, aquí lo característico es el retorno al empleo tras haber causado una jubilación plena, de ahí la denominación de jubilación reversible. Para reforzar esa idea, el texto opta por una sustitución completa del régimen previo, derogando el Real Decreto 1132/2002 y aprobando una norma nueva. El núcleo material del cambio es que la reversibilidad no queda circunscrita al trabajo por cuenta ajena, sino que abre dos vías de compatibilidad: (i) trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, con una banda de jornada fijada en el propio proyecto entre el 40% y el 80% de la jornada comparable a tiempo completo, y (ii) actividad por cuenta propia, pero con un límite selectivo importante: solo se permite si el pensionista no ha estado de alta como autónomo en los cinco años anteriores al hecho causante[44].

[41] Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible. Análisis del Proyecto de Real Decreto para su aplicación y desarrollo", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 12, 2025, pp. 18-22.

[42] Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible…", *op. Cit.*, pp. 18-28.

[43] Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible…", *op. Cit.*, pp. 16-22.

[44] Ministerio de Inclusion, 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*, 2025, pp. 3–4 y 7–8. Disponible en: https://expinterweb.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=Texto%20RD%20jubilacion%20reversible.pdf&norma=2025020

En cuanto a la cuantía, el proyecto mantiene la regla base de proporcionalidad: la pensión se reduce en función de la jornada, pero introduce un incentivo inmediato orientado a activar el uso de la figura. Si el trabajo por cuenta ajena se inicia por primera vez y han pasado al menos seis meses desde el reconocimiento de la pensión, la pensión compatible se incrementa con un plus del 20% cuando la jornada está entre el 60% y el 80%, o del 10% cuando la jornada se sitúa entre el 40% y menos del 60%; para la compatibilidad por cuenta propia, la pensión compatible se fija en el 20%. Al mismo tiempo, el proyecto endurece el cierre contributivo: la cotización durante la jubilación reversible no mejora la pensión ni incrementa el complemento por demora, desplazando el incentivo desde la lógica de recálculo futuro hacia una lógica de premio inmediato tasado y condicionado[45].

Finalmente, la propuesta inserta la reversibilidad en una arquitectura más controlada de compatibilidades: exige solicitud previa y comunicaciones de inicio y cese, establece incompatibilidades relevantes (por ejemplo, con determinadas situaciones de incapacidad permanente derivadas de la actividad posterior) y, sobre todo, articula una coordinación estricta con el complemento de demora del art. 210.2 LGSS (suspensión si se eligió porcentaje adicional, e imposibilidad de acceso si se optó por tanto alzado o por opción mixta). A ello suma un régimen transitorio para las flexibles ya iniciadas, un mandato de evaluación de impacto y una entrada en vigor diferida.

En conjunto, la norma pretende transformar una figura de escasa penetración en un instrumento más utilizable y administrativamente más gobernable, aunque a costa de reforzar su selectividad y de limitar los efectos ventajosos de las cotizaciones durante la compatibilidad[46].

7. INCIDENCIA Y DATOS ESTADÍSTICOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN EL SISTEMA DE PENSIONES

Hablar de envejecimiento activo en términos jurídico-prestacionales (jubilación parcial, activa, flexible/reversible y demorada) puede quedarse corto si no se acompaña de una medición mínima de incidencia. Dicho esto, antes de discutir si una fórmula funciona (o a quién beneficia), conviene situar cuánta gente está trabajando en edades tradicionalmente jubilables, cómo se mueve el volumen estructural de pensiones y qué patrones se observan en la transición empleo-pensión.

Por eso, este epígrafe, relativo al bloque empírico, se inserta en una lógica de análisis de capas: (i) una capa laboral (EPA) para captar la presencia real de empleo en edades 65+; (ii) una capa sistémica (estadística oficial del INSS) para dimensionar el tamaño del sistema (número de pensiones y pensión media); y (iii) una capa institucional (series del INSS por modalidades) para ver cómo se reordena el acceso a la jubilación y dónde se ubican, en términos cuantitativos, la parcial y la demorada.

Este enfoque no prueba por sí solo la eficacia normativa (eso exigiría microdatos y evaluación causal), pero sí permite algo imprescindible: anclar la desarrollada en los apartados previos en tendencias observables, detectar selectividades (sexo, edad, diseño institucional) y señalar dónde la reforma estimula el cambio en la realidad… y dónde, sencillamente, intenta poner orden a un fenómeno que ya está ocurriendo.

7.1. La prolongación de la vida laboral en un mercado de trabajo envejecido

La cuestión sobre envejecimiento activo no parte de una hoja en blanco: el empleo en edades avanzadas es una realidad que crece, aunque aún sea minoritaria. En el cuarto trimestre de 2014 había

[45] Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones, *Proyecto de Real Decreto …,op. cit.*, pp. 8–10.

[46] Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones, *Proyecto de Real Decreto…,op. cit.*, pp. 9–12 y 14.

135,4 miles de personas ocupadas de 65 y más años (103,0 miles de 65-69 y 32,4 miles de 70+), mientras que en el cuarto trimestre de 2024 (10 años después) la cifra asciende a 371,1 miles (316,7 miles de 65-69 y 54,4 miles de 70+). En términos relativos, el peso del empleo 65+ sobre el total de ocupados pasa de 0,77% (2014T4) a 1,70% (2024T4), lo que supone un incremento de 0,93 puntos porcentuales y, respecto del valor inicial, una ampliación de más del 120%[47].

Es decir, el empleo de personas de más de 65 años casi se triplica en una década (+174,08%), y lo hace a un ritmo muy superior al del empleo total, que pasa de 17.569,1 en el cuarto trimestre de 2014 a 21.857,9 miles en el cuarto trimestre de 2024[48] (+24,41%).

Como vemos, este crecimiento de empleo no se reparte de forma homogénea: el tramo 65–69 concentra la mayor parte del aumento. Esta pauta tiene relevancia para el análisis de las reformas: el núcleo de la prolongación laboral se sitúa en edades inmediatamente posteriores a la edad ordinaria, justo donde la jubilación demorada y los regímenes de compatibilidad pretenden actuar como mecanismos de transición regulada. Por tanto, el sistema no está reaccionando ante una rareza estadística; está intentando ordenar una realidad que se expande.

Aunque el porcentaje de crecimiento de empleo de mayores de 65 siga pareciendo pequeño, su lectura cambia cuando se coloca sobre el tamaño real del sistema: en un contexto de millones de pensiones y una nómina mensual masiva, movimientos modestos en edad efectiva o en continuidad laboral pueden tener efectos agregados apreciables, razón por la cual las políticas de compatibilidad y demora se han convertido en un eje reiterado del debate.

Esta tendencia es coherente con la orientación de las reformas: ya existe una base social y productiva para transiciones prolongadas, aunque con perfiles muy heterogéneos[49]. Igualmente, esta evolución encaja con la idea—muy presente en la doctrina—de que el Derecho de la Seguridad Social tiende a canalizar jurídicamente lo que ya ocurre en la práctica: personas que siguen trabajando (o quieren hacerlo) y demandan parámetros claros, compatibles y fiscalizables, evitando soluciones informales o de pura economía sumergida[50].

Ahora bien, esta evidencia debe leerse con una cautela metodológica, ya que el INE advierte del cambio de base poblacional aplicado desde 2021T1 en la EPA, lo que aconseja interpretar las comparaciones en periodos largos de tiempo con prudencia. Aun así, el sentido de la tendencia es suficientemente consistente para sustentar una conclusión de trabajo, y es que existe una expansión real del empleo en edades avanzadas, con una concentración clara en 65–69, lo que refuerza la pertinencia de analizar las fórmulas de envejecimiento activo no solo como diseño normativo, sino como respuesta a transformaciones efectivas del ciclo empleo–jubilación[51].

Dicho esto, se puede afirmar que la prolongación laboral ya está ocurriendo; la cuestión es cómo, quién puede y en qué condiciones.

[47] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Ocupados por sexo y grupo de edad", *Encuesta de Población Activa*, varios periodos. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65109 Consulta 19/01/2026.

[48] Ibídem.

[49] Ibídem.

[50] Ortiz González-Conde, F. M.: "La jubilación parcial, flexible y activa…", *op. Cit.*, pp. 168-169

[51] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Encuesta de población activa (EPA). Cambio de base poblacional en las estimaciones de la EPA. Series revisadas 2021-2023", *Nota de prensa*, 2024. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/cbEPA2021.htm (Consulta 19/01/2026). *Vid.* además, https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/medida_efecto_epa_cambios2021.pdf

7.2. Volumen de pensiones y presión estructural como telón de fondo

En diciembre de 2025 el sistema registra 6.646.331 pensiones contributivas de jubilación en vigor, con una pensión media total de 1.512,73 €/mes[52], suponiendo un gasto de 10.054.124,69 miles de euros para el sistema.

Este dato no explica por sí solo la elección legislativa, pero sí contextualiza por qué el legislador insiste en alicientes de demora, compatibilidad y transiciones graduales: en un sistema con ese volumen, pequeñas variaciones en edad efectiva y densidad de cotización producen efectos macroeconómicos relevantes. De ahí que se insista en el carácter recurrente—casi cíclico—del debate sobre sostenibilidad[53].

En cuanto a la incidencia, el dato relevante no es solo el volumen de pensiones, sino su estructura: cuanto más se desplaza la distribución hacia edades altas, más sentido adquieren los instrumentos de transición (parcial, activa, flexible) y los incentivos al diferimiento (demorada o diferida). Aquí el envejecimiento demográfico funciona como presión de fondo: según las proyecciones del INE, la población de 65 y más años crecería sustancialmente en las próximas décadas, intensificando la ratio de dependencia y el peso del gasto en pensiones si no se alteran parámetros de edad efectiva y participación[54].

En conjunto, las cifras de pensiones en vigor y de gasto mensual permiten entender que las reformas orientadas a la demora, la compatibilidad con el trabajo y las transiciones graduales no responden tanto a una opción coyuntural como a una necesidad estructural de gestión del riesgo financiero del sistema. Esta lógica se refuerza si se atiende a la evolución demográfica prevista, con un incremento sostenido del grupo de 65 y más años y, por tanto, de la ratio de dependencia, lo que desplaza el punto focal del sistema hacia edades más avanzadas y hace más relevantes —y probablemente recurrentes— los mecanismos que incentivan el diferimiento y ordenan transiciones laborales menos abruptas.

7.3. Reconfiguración del patrón de acceso hacia menor anticipación y mayor peso de la vía ordinaria

A partir de lo anterior, conviene analizar cómo ha evolucionado el patrón en cuanto al momento de acceso a las pensiones. Para ello, tomaremos como referencia la serie oficial evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades para el periodo 2016 – 2024[55] (EVOMOD, en lo sucesivo) de

[52] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de diciembre de 2025. Evolución de pensiones en vigor. Periodo 2021 – 2025. Evolución de pensiones en vigor, según periodo, por régimen de Seguridad social y clase de pensión", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a2dd3686-d4f4-48f3-b029-5b70a667fd11/S202512.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-a2dd3686-d4f4-48f3-b029-5b70a667fd11-pJKLzrd

[53] Amaadachou Kaddur, F.: "La sostenibilidad del sistema público de pensiones: un debate recurrente", en VV.AA., *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 Asociación Española de Salud y Seguridad Social / Asociación Española de Salud y Seguridad Social Congreso (aut.), Monereo Pérez, J. L. (pr.), Vol. 1, 2022, p. 315

[54] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Proyecciones de Población 2024-2074", *Nota de prensa,* 2024. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/PROP20242074.htm

[55] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades (EVOMOD)", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos, 2025, p. 2. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8d5464bf-e7ed-

la Seguridad Social, que permite describir un cambio compositivo claro en las altas iniciales: sube el peso del acceso a edad ordinaria y baja la anticipada. Entre 2016 y 2024, podemos ofrecer las siguientes cifras:

— Altas iniciales totales: 307.511 (2016) → 368.065 (2024).

— Jubilación anticipada: 136.941 (2016) → 108.968 (2024), y su peso pasa de 44,5% a 29,6%.

— Jubilación a edad ordinaria: 169.949 (2016) → 259.019 (2024), y su peso sube de 55,3% a 70,4%.

Tabla 1. Altas iniciales por grandes modalidades (Total sistema)

Modalidad	2016	2024	Variación porcentual	Lectura
Total altas jubilación	307.511	368.065	+19,7%	Más entradas al sistema
Anticipada	136.941 (44,5%)	108.968 (29,6%)	−20,4%	Menos salida temprana
Ordinaria	169.949 (55,3%)	259.019 (70,4%)	+52,4%	Gana centralidad el acceso ordinario

Fuente: elaboración propia a partir de EVOMOD[56]

Este desplazamiento sugiere que el sistema se está moviendo hacia un patrón donde el acceso temprano pierde presencia y el acceso a edad ordinaria gana centralidad. El envejecimiento activo no se desarrolla solo mediante compatibilidad pensión-trabajo, sino también mediante cambios en la propensión a anticipar (que pueden depender de mercado de trabajo, reformas previas, criterios de acceso y negociación colectiva).

7.4. Incidencia de las distintas modalidades: jubilación parcial, activa, flexible y demorada

7.4.1. Jubilación parcial: incidencia moderada, perfil selectivo y sesgo de género

La jubilación parcial muestra una presencia acotada pero relevante. En cuanto a altas iniciales, a noviembre de 2025 hay 22.065 pensiones de jubilación parcial con relevista (anticipada) y 325 sin relevista (total 22.390). La pensión media es 1.528,74 €/mes con relevista y 1.173,93 €/mes sin relevista[57].

En cuanto a la trayectoria de uso de esta modalidad, el agregado anual de la jubilación parcial muestra una reducción en cuanto a la jubilación parcial anticipada, pasando de 28.987 en 2016 a 24.971 en 2024, —disminución aproximada del 13.85% — y un incremento en cuanto a jubilación parcial sin relevista (posterior al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) de 99 en 2016 a 234 en 2024, con un aumento del 136,36%.

46f1-976e-458eaa64087f/EVOMOD202511.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f-pJJSDIa

[56] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades…", *op. cit.*, 2025, p. 2.

[57] Ibídem.

Este patrón de transición gradual sugiere que la jubilación parcial está condicionada por su diseño institucional y por la mediación empresarial (contrato de relevo, organización del trabajo, incentivos y costes). Esta dependencia del lado empresarial explica parte de su selectividad, vinculada a su encaje técnico y sus límites prácticos[58], y esa visible reducción del uso de la fórmula parcial anticipada (con relevista).

En lo referente a pensiones de jubilación parcial en vigor a 1 de diciembre de 2025, según edad, por modalidad y sexo, se pueden resumir los principales hallazgos en la siguiente tabla:

Tabla 2. Jubilación parcial en vigor (diciembre 2025)

Modalidad	Pensiones	Pensión media (€)	Observación
Parcial con relevista	62.481	1.721,19	Modalidad dominante
Parcial sin relevista	824	1.170,09	Residual
Parcial sin relevista (hombres)	617	1.230,96	Mayor cuantía
Parcial sin relevista (mujeres)	207	988,67	Menor cuantía
Parcial con relevista (hombres)	45.070	1.827,83	Mayor cuantía
Parcial con relevista (mujeres)	17.411	1.445,15	Menor cuantía

Fuente: elaboración propia con datos procedentes del INSS[59]

Pues bien, se observa que el perfil por sexo revela una pauta persistente: en cuanto a patrón de uso, predominan los hombres frente a las mujeres, y también la cuantía media es superior en hombres que en mujeres.

Se desprende, por ello, que la parcial funciona como un mecanismo disponible sobre todo para quienes tienen trayectorias contributivas continuas y estables, y empleos compatibles con reducción de jornada, reproduciendo desigualdades previas (segmentación sectorial y brecha de género).

En síntesis, la jubilación parcial aparece como un dispositivo de transición especialmente usado en edades tempranas de elegibilidad y con un perfil claramente masculinizado. La lectura sociolaboral es doble, ya que, de un lado refleja trayectorias contributivas más completas y salarios superiores en determinados segmentos (que favorecen tanto la elegibilidad como la viabilidad económica); y de otro, muestra cómo, incluso dentro de una figura pensada para transiciones gradualizadas, persisten desigualdades estructurales de género (acumulación contributiva, parcialidad previa, discontinuidades por cuidados, etc.), que se reflejan en acceso y cuantía.

[58] Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 197–205; y Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas …, op. Cit., pp. 168–169.

[59] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de diciembre de 2025 Pensiones de jubilación parcial en vigor a 1 de diciembre de 2025, según edad, por modalidad y sexo", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económico, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/0a22e55a-188f-4ebd-aad3-0644b2c9282c/JUPEMODPV202512.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-0a22e55a-188f-4ebd-aad3-0644b2c9282c-pJKKPfN

7.4.2. Compatibilidad pensión–trabajo en las modalidades activa y flexible

El INE ofrece una fotografía conductual muy útil para aproximar la compatibilidad pensión–empleo, aunque no identifique de forma perfecta cada institución jurídica, como la activa o la flexible. En concreto, se han tomado como referencia los datos de la Encuestade Población Activa (EPA) de 2023, relativos a las personas de 50 a 74 años, según la situación laboral en la que se encontraba en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo y grupo de edad[60], datos reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 3. Situación laboral tras recibir la primera pensión

Situación (6 meses posteriores)	Miles	%
Dejó de trabajar	2.607,5	68,5
Siguió trabajando sin cambios	68,1	1,79
Siguió trabajando con cambios	116,7	3,07
No trabajaba (ya estaba fuera del empleo).	972,2	25,54
NS/NC	42,1	1,11
Total	3.806,7	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles del INE[61].

Una lectura de la tabla permite apreciar que el comportamiento dominante tras el reconocimiento de la pensión es el cese efectivo de la actividad, ya sea porque se abandona el empleo en ese momento o porque la persona ya no trabajaba antes de jubilarse. En conjunto, ello sugiere que, para una proporción muy amplia de beneficiarios, la jubilación se articula como punto final de trayectoria laboral, más que como una transición gradual, lo que refuerza la idea de que la compatibilidad pensión–trabajo no constituye todavía un patrón generalizado.

Además, observando el contraste entre quienes dejan de trabajar y quienes no trabajaban, se desprende que una parte significativa de las altas en jubilación se produce desde situaciones de desvinculación previa del mercado laboral (desempleo de larga duración, inactividad o trayectorias interrumpidas), lo que limita estructuralmente la aplicabilidad real de figuras como la jubilación activa o flexible, que presuponen, en la práctica, capacidad de mantenerse empleado o de reingresar en condiciones viables.

Por último, el bajo porcentaje de continuidad puede interpretarse también como un indicador indirecto de que los mecanismos de compatibilidad, tal y como están diseñados, no han logrado convertirse en una herramienta de uso extensivo. Su activación queda condicionada por factores como el tipo de ocupación, el nivel salarial, la salud y la existencia de incentivos suficientes, de modo que su incidencia real depende menos del reconocimiento formal del derecho que de la estructura del empleo disponible para las cohortes próximas a la jubilación.

Esto no vuelve irrelevante la jubilación activa o flexible; más bien indica que operan como figuras selectivas, con barreras de acceso y concentradas en sectores (autonomía en el tiempo de

[60] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según la situación laboral en la que se encontraba en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo y grupo de edad", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67853

[61] Ibídem.

trabajo, menor penosidad, capacidad de negociación, etc.) —cuestiones ya analizadas por diferentes especialistas en el plano doctrinal[62]—.

7.4.3. Demorada: crecimiento y nueva arquitectura de incentivos

En cuanto a las jubilaciones demoradas y su posición en el conjunto, las cifras oficiales confirman un incremento sostenido y acreditan un volumen significativo, acusado desde 2023.

La EVOMOD de 2025[63] permite observar que, recientemente, en 2024, 34.273 nuevas jubilaciones fueron demoradas, lo que supone el 9,3% de las nuevas altas de jubilación sobre el total; además, la edad media de acceso fue superior a la ordinaria (68 frente a 65,7).

Asimismo, la jubilación demorada mantiene un volumen significativo y crecimiento sostenido durante esta última década, pasando de 13.522 en 2016 a 34.273 en 2024, esto es, un incremento del 39,45%. En términos relativos, su peso sobre el total de jubilaciones pasa de 4,4% (2016) a 9,3% (2024).

De otro lado, el INE[64] también aporta una variable útil en cuanto a datos de anticipación y demora, con un porcentaje de 24,17% personas que declararon que su primera pensión tuvo reducción por jubilación anticipada, y 1,4% declara bonificación por aplazamiento, para el año 2023.

Por sexo, la anticipación con reducción es mayor en hombres (27,2%) que en mujeres (19,93%), mientras que es muy similar en cuanto a bonificación por aplazamiento (1,44% y 1,35%, respectivamente).

Esto complementa los datos procedentes del INSS, manifestándose que no solo cambia la composición anual de nuevas altas; también hay una dimensión distributiva (quién anticipa y quién demora) que puede estar vinculada a tipo de empleo, salud, y biografías laborales, entre otros factores de impacto.

La doctrina complementa este cuadro, indicando que la demorada no solo crece, sino que se está convirtiendo en el mecanismo preferente cuando la compatibilidad pensión-trabajo se limita o se encarece en requisitos (por ejemplo, cuando la jubilación activa se configura como complemento al aplazamiento)[65]; y que la decisión de demorar depende de diversos factores, como (i) capacidad real de continuidad en el empleo (salud, tipo de empleo, intensidad física), (ii) calidad del empleo a edades avanzadas, (iii) expectativas de pensión y horizonte vital, y (iv) arquitectura de incentivos, que precisamente el RDL 11/2024 vuelve a retocar con mecanismos de mejora por periodos más cortos (semestres) en ciertos escenarios.

---

[62] Álvarez Cuesta, H.: "Régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación", …, *op. cit.*, pp. 297–309; y Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible…", *op. Cit.*, pp, pp. 16–39.

[63] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades…", *op. cit.*, 2025, p. 2.

[64] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no reducción o bonificación en su primera pensión de jubilación del Sistema Público, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi//Tabla.htm?tpx=67845

[65] Barcelón Cobedo, S., "Nuevos perfiles…", *op. cit.*, pp. 209-212; Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada…", *op. cit.*, pp. 339-351.

7.4.4. ¿Por qué siguen trabajando quienes siguen? Motivaciones heterogéneas y sesgos de género

Observando ahora los datos de la EPA del año 2023 referentes a personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no un trabajo remunerado desde que comenzó a percibir la pensión de jubilación, por sexo, encontramos que entre quienes dejaron de trabajar o no trabajaban en ese periodo inicial, solo el 0,78% declara haber tenido un trabajo remunerado desde que comenzó a percibir la pensión[66].

Se desprende, así, que incluso el retorno posterior al empleo remunerado es marginal. Esto puede leerse como evidencia de que la compatibilidad pensión-trabajo no se activa de forma espontánea para la mayoría: requiere oportunidad laboral, cálculo económico favorable y, a menudo, un tipo de ocupación compatible con salud y preferencias vitales.

Entre quienes sí continúan trabajando, el INE detalla motivaciones[67]. Predomina "otras razones[68]" (48,73%), pero destacan dos motores clásicos: ingresos adicionales (18,82%) y continuidad productiva/identitaria ("le gustaba trabajar y ser productivo", 17,2%).

Tabla 4. Motivos para continuar trabajando

Motivo	% (ambos sexos)	Diferencia destacable
Otras razones	48,73	cajón de sastre
El trabajo era necesario para obtener ingresos adicionales	18,82	mayor en mujeres (23,38%) que en hombres (16,71%)
Ser productivo	17,20	mayor en hombres (21,73%) que en mujeres (7,47%)
Permanecer socialmente activo	11,12	moderado, algo mayor en hombres
NS/NC	4,13	residual

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles del INE[69].

Por sexo, podemos destacar que, en mujeres, el motivo "el trabajo era necesario para obtener ingresos adicionales" pesa más (23,38%) que en hombres (16,71%); en hombres, "ser productivo" pesa más (21,73%) que en mujeres (7,47%).

[66] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no un trabajo remunerado desde que comenzó a percibir la pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67856

[67] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según el principal motivo para continuar trabajando en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67855

[68] Que la categoría "otras razones" sea la más grande sugiere que las tipologías estándar no capturan bien la diversidad de situaciones (negocio familiar, autonomía, trabajos livianos, arreglos informales, etc.).

[69] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según el principal motivo para continuar trabajando en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67855

Ese patrón de motivaciones permite formular una hipótesis interpretativa útil sobre quién puede estar utilizando (o quién está en condiciones de utilizar) la jubilación demorada y con qué racionalidad, aun sin identificarla directamente en la encuesta.

En las mujeres, el mayor peso de "ingresos adicionales" podría indicarnos que la prolongación de la actividad a edades cercanas a la jubilación (o incluso después de causar la pensión) puede responder con mayor frecuencia a una lógica de suficiencia económica: carreras contributivas más fragmentadas, bases más bajas o interrupciones por cuidados pueden hacer que la demora se perciba como una estrategia de compensación (mejorar el nivel de ingresos presente o futuro). En este marco, la demorada funciona menos como elección vocacional y más como mecanismo de ajuste: quien puede aguantar unos meses o un año adicional busca amortiguar una pensión esperada insuficiente.

En los hombres, donde pesa más "ser productivo", la prolongación tiende a conectarse con una lógica de identidad profesional y continuidad en la participación laboral. Aquí la demorada puede operar como un instrumento más electivo: se pospone la salida no tanto por necesidad inmediata, sino por preferencia (seguir activo), aprovechando además que los incentivos por demora premian justamente esa continuidad. Esta divergencia apunta a un efecto distributivo en el que la demorada no es solo un incentivo neutral, sino una figura cuya utilización probable se segmenta entre quienes la viven como autonomía (seguir por elección) y quienes la usan como necesidad (seguir para llegar).

8. UNAS BREVES CONCLUSIONES

En conjunto, el itinerario que se dibuja —del retiro total a trayectorias graduadas y compatibles— confirma que el sistema español de pensiones ha dejado de estructurar la jubilación como un acontecimiento puntual para aproximarse, cada vez más, a un proceso. La jubilación ya no es únicamente el "día en que se deja de trabajar", sino un itinerario que puede incluir reducción progresiva de jornada, convivencia temporal entre salario y pensión, retraso deliberado del acceso a la prestación o incluso reincorporaciones reguladas al empleo. Este desplazamiento no es solo un ajuste técnico; es un cambio de gramática institucional. Cuando el Derecho incorpora alternativas como la parcial, la activa, la flexible (y sus posibles evoluciones) y refuerza los incentivos de la demorada, está asumiendo que la frontera clásica entre etapa laboral y etapa de percepción de pensión se ha vuelto más difusa, y que el sistema debe ofrecer mecanismos de tránsito para que esa dispersión no se traduzca en informalidad, inseguridad jurídica o desigualdad.

Ese giro, además, aparece fuertemente condicionado por el contexto demográfico y productivo. El envejecimiento de la población, la presión que suponen cohortes amplias llegando a la jubilación y la necesidad de aproximar la edad efectiva a la edad legal ordinaria configuran un panorama en el que la compatibilidad deja de ser anécdota y tiende a convertirse en herramienta. La reforma de 2024 se inserta precisamente en esa tendencia: no rompe con la trayectoria precedente, pero sí refuerza su dirección al reordenar incentivos, modular porcentajes y abrir espacios de evaluación y rediseño. En esa medida, la compatibilidad se presenta como instrumento de política pública con una promesa implícita: sostener el equilibrio contributivo-prestacional sin renunciar a la suficiencia, preservando —al menos en el discurso— un margen de voluntariedad y de elección.

Si bien, la conclusión de este trabajo de investigación no puede detenerse en la descripción del diseño normativo, sino en qué modelo de ciudadanía social produce este tránsito hacia trayectorias graduadas. Porque bajo la etiqueta "envejecimiento activo" conviven instituciones muy distintas y no neutrales: algunas ordenan el relevo (jubilación parcial con contrato de relevo), otras premian el diferimiento (demorada) y otras permiten la convivencia entre pensión y trabajo (activa/flexible). Cada una de ellas interactúa de forma diferente con la estructura real del mercado de

trabajo (penosidad, precariedad, segmentación sectorial, desigualdad salarial) y con las biografías contributivas (discontinuidades, cuidados, lagunas, parcialidad). Por eso, el riesgo de fondo —y conviene enunciarlo con claridad— es que la "jubilación modulable" termine convirtiéndose en un esquema de facto dual: una vía predominantemente voluntaria para quienes pueden prolongar su vida laboral en condiciones favorables y una vía predominantemente forzada para quienes se ven abocados a compatibilizar o demorar por insuficiencia de ingresos o por una menor intensidad de la protección.

Desde el lado del mercado de trabajo, la evidencia es elocuente. En una década, el empleo de personas de 65 y más años pasa de 135,4 mil (2014T4) a 371,1 mil (2024T4), y su peso sobre el total de ocupados se eleva del 0,77% al 1,70% (+0,93 puntos porcentuales). El crecimiento se concentra en el tramo 65–69, precisamente donde la demorada y las compatibilidades se vuelven instrumentos esenciales para encauzar transiciones. No se trata, por tanto, de diseñar instituciones para un fenómeno marginal: el mercado ya está produciendo una extensión de la vida laboral, y el Derecho está respondiendo dotándola de canales normativos y de incentivos. Paralelamente, el marco estructural confirma la magnitud del desafío: millones de pensiones contributivas de jubilación en vigor y una pensión media elevada, movimientos relativamente pequeños en edad efectiva o en continuidad laboral tienen capacidad de producir efectos agregados relevantes.

Esa reconfiguración se aprecia también en el patrón de acceso al sistema. Entre 2016 y 2024, las altas iniciales de jubilación aumentan, pero lo más significativo es el cambio de composición: cae el peso de la jubilación anticipada y gana centralidad la jubilación a edad ordinaria. En ese mismo marco, la jubilación parcial aparece como un mecanismo de transición disponible, pero selectivo: su uso depende de la organización empresarial (y del contrato de relevo), y reproduce asimetrías de género tanto en volumen como en cuantía media. El propio dato de pensiones en vigor (con predominio masculino y brechas en importe medio) sugiere que la parcial funciona mejor allí donde existen trayectorias contributivas densas y puestos "reducibles" en términos de jornada, lo que limita su capacidad como instrumento universal de envejecimiento activo.

La gran figura emergente es la jubilación demorada. Su crecimiento en la última década y su aumento de peso relativo sobre el total de nuevas jubilaciones muestran que el incentivo está operando como opción real. Pero su expansión no está exenta de implicaciones distributivas, ya que la reforma de 2024 refuerza su atractivo introduciendo tramos semestrales tras el segundo año, afinando el premio y facilitando decisiones más graduadas; y, al mismo tiempo, esa precisión puede ocasionar que se beneficien más quienes pueden permanecer en activo sin obstáculos relevantes (salud, condiciones de trabajo, empleabilidad) y menos quienes se enfrentan a desgaste, penosidad o expulsión temprana del empleo.

De otro lado, el análisis de cifras que nos ofrece la EPA en cuanto al mantenimiento en el empleo tras la edad ordinaria y las motivaciones, ha puesto de manifiesto que la continuidad laboral inmediata tras recibir la primera pensión aparece como fenómeno minoritario, y el regreso posterior al empleo remunerado es aún más marginal, lo que revela que la compatibilidad pensión–trabajo no se activa de forma espontánea para la mayoría. Y, cuando se activa, las razones no son homogéneas: "ingresos adicionales" pesa más en mujeres, mientras "ser productivo" pesa más en hombres. Esta diferencia no es anecdótica. Sugiere que, para una parte del colectivo femenino, la prolongación laboral puede responder con mayor frecuencia a una lógica de suficiencia económica, mientras que para una parte del colectivo masculino se vincula más a identidad profesional o continuidad productiva.

Aquí es donde el análisis jurídico —y el estudio de cifras e indicadores— encuentra su prueba de consistencia constitucional. Si el art. 35 CE consagra el derecho al trabajo, ese derecho no se agota en el acceso al empleo, sino que proyecta también una exigencia sobre las condiciones en que el

sistema empuja —o permite— prolongar la vida laboral. Un modelo de compatibilidades e incentivos es socialmente defendible cuando amplía el espacio de elección y canaliza la participación laboral en condiciones dignas; pero se vuelve problemático si convierte la prolongación en un imperativo frente a pensiones insuficientes, carreras discontinuas o desigualdades estructurales de género. La conclusión, por tanto, no es que el "envejecimiento activo" sea bueno o malo en abstracto, sino que su legitimidad depende de cómo distribuye oportunidades reales, esto es, quién puede demorar, quién puede parcializar, quién puede compatibilizar y quién queda fuera.

Desde esta perspectiva, la reforma de 2024 y las posibles evoluciones hacia fórmulas más reversibles deben leerse como un intento de gobernar transiciones. Gobernarlas significa ordenar cuantías, cotización y efectos futuros; evitar incompatibilidades contradictorias; reducir incentivos perversos; y, sobre todo, sostener legitimidad distributiva.

La conclusión última es clara: el tránsito desde el cese de la actividad laboral total hacia trayectorias graduadas ha convertido el envejecimiento activo en un programa regulatorio con instrumentos concretos, pero su legitimidad —y su eficacia— depende de su incidencia real y de su distribución.

Por último, sin ánimo de ser exhaustivas, y como cierre a este trabajo de investigación, se ofrecen algunas propuestas *lege ferenda*:

1) Simplificar y unificar la compatibilidad pensión–trabajo en un esquema común con reglas claras y comparables (requisitos, porcentaje de pensión compatible, cotización y efectos), para evitar un sistema fragmentado y difícil de usar (activa/flexible/parcial/demorada) y reducir selectividad por desconocimiento.

2) Mantener incentivos a la demora y a la compatibilidad, pero con salvaguardas de equidad: correcciones específicas para carreras irregulares y brecha de género, y para ocupaciones penosas, de modo que la prolongación no sea un privilegio.

3) Hacer viable el trabajo sénior como condición del incentivo: reforzar prevención, adaptación de puestos y gestión de edad (si se incentiva trabajar más, debe garantizarse que exista trabajo y sea sostenible). Esto conecta con el art. 35 CE: el derecho al trabajo implica condiciones que permitan elegir, no una prolongación forzada.

4) Evaluación obligatoria con datos (uso por sexo/edad, cuantías, duración, sectores, efectos distributivos) para ajustar el diseño en función de resultados reales, no solo de objetivos declarados.

Subir edad y premiar la demora puede mejorar sostenibilidad, pero tiende a ser socialmente desigual si la capacidad de seguir trabajando depende de salud, penosidad y trayectorias discontinuas. Por eso, además de ajustes paramétricos, merece explorarse una reforma "de base" (sin necesidad de romper el modelo): reforzar una garantía de suficiencia (más componente básico financiado vía impuestos) y mantener un tramo contributivo, o avanzar hacia esquemas de puntos/cuentas nocionales con fuertes correcciones redistributivas. La clave es que el envejecimiento activo sea una opción real, no un mecanismo para compensar pensiones insuficientes.

9. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

FUENTES DOCTRINALES

Álvarez Cuesta, H.: "Régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.)., Murcia, Laborum, 2024.

Amaadachou Kaddur, F.: "La sostenibilidad del sistema público de pensiones: un debate recurrente", en VV.AA., *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 Asociación Española de Salud y Seguridad Social / Asociación Española de Salud y Seguridad Social Congreso (aut.), Monereo Pérez, J. L. (pr.), Vol. 1, 2022.

Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025.

Carril Vázquez, X.M.: "La jubilación activa y la mejora en el régimen de su compatibilidad con el trabajo", en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Aguilar Martín, M.ª C.; Fernández Ramírez, M.; Ortiz González-Conde, F.M. (Eds.), Murcia, Laborum, 2022.

CEDEFOP: *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, p. 10.

Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible. Análisis del Proyecto de Real Decreto para su aplicación y desarrollo", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 12, 2025.

Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL 11/2024, de 23 de diciembre", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia (RIDJ)*, núm. 33, 2025.

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.

Gutiérrez Pérez, M.: "El envejecimiento activo de los trabajadores autónomos ante un cambio de escenario tras el pacto sobre pensiones 2024", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum*, núm. 42, 2025.

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*, 2025. Disponible en: https://expinterweb.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=Texto%20RD%20jubilacion%20reversible.pdf&norma=2025020

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones: *Criterio interpretativo 5/2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, para la aplicación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, en relación con el régimen jurídico de la jubilación parcial*, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/098dc33d-42a5-4451-805d-3fd2e4c5cdaa/CI+5-2025+ConsultaTGSS+Aplicaci%C3%B3n+RDL11-2024.pdf?MOD=AJPERES

Montes Adalid, G.M.: "La compatibilidad entre empleo y jubilación parcial: retos jurídico-técnicos para la sostenibilidad del sistema de pensiones", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025.

Naciones Unidas: *International Plan of Action on Ageing*, Vienna, 1982.

Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024.

Ordóñez Casado, M. I.: *Instrumentos normativos laborales para un envejecimiento activo,* Tesis doctoral dirigida por Juan Carlos Álvarez Cortés (dir. tes.). Universidad de Málaga, 2019.

Organización Internacional del Trabajo: *Technical Note 4.4 – Older workers*, 2024.

Organización Mundial de la Salud (OMS): *Active ageing: towards age-friendly primary health care*, Cairo, WHO Regional Office for the Eastern Mediterranean, 2004.

Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas para el envejecimiento activo", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 10, 2019.

Pérez Guerrero, M. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025.

Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024.

FUENTES ESTADÍSTICAS

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Encuesta de población activa (EPA). Cambio de base poblacional en las estimaciones de la EPA. Series revisadas 2021-2023", *Nota de prensa*, 2024. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/cbEPA2021.htm (Consulta 19/01/2026).

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según la situación laboral en la que se encontraba en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo y grupo de edad", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67853

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no reducción o bonificación en su primera pensión de jubilación del Sistema Público, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi//Tabla.htm?tpx=67845

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no un trabajo remunerado desde que comenzó a percibir la pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67856

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según el principal motivo para continuar trabajando en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67855

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Ocupados por sexo y grupo de edad", *Encuesta de Población Activa*, varios periodos. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65109 Consulta 19/01/2026.

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Proyecciones de Población 2024-2074", *Nota de prensa,* 2024. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/PROP20242074.htm

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades (EVOMOD)", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f/EVOMOD202511.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f-pJJSDIa

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de diciembre de 2025. Evolución de pensiones en vigor. Periodo 2021 – 2025. Evolución de pensiones en vigor , según periodo, por régimen de Seguridad social y clase de pensión", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a2dd3686-d4f4-48f3-b029-5b70a667fd11/S202512.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-a2dd3686-d4f4-48f3-b029-5b70a667fd11-pJKLzrd

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de diciembre de 2025. Pensiones de jubilación parcial en vigor a 1 de diciembre de 2025, según edad, por modalidad y sexo", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económico, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/0a22e55a-188f-4ebd-aad3-0644b2c9282c/JUPEMODPV202512.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-0a22e55a-188f-4ebd-aad3-0644b2c9282c-pJKKPfN