Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

nº Extraordinario 8 (2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 85-112

La jubilación parcial y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de pensiones: especial referencia al empleo público[1]

The partial retirement and its implications for the sustainability of the Pension System: special reference to public sector employment

Estefanía González Cobaleda

Profesora Titular de Universidad
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0002-5826-4012

Sumario

1. Introducción
2. La jubilación parcial tras la reforma Real Decreto-Ley 11/2024
   2.1. La jubilación parcial en el sistema de pensiones: concepto y finalidad
   2.2. Apuntes sobre los elementos estructurales y las principales modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024
3. La jubilación parcial en el empleo público y su necesaria conexión con la sostenibilidad del sistema de pensiones
   3.1. Envejecimiento de las plantillas de personal en el sector público
   3.2. La jubilación parcial en el empleo público: límites jurídicos
4. Factores que desvirtúan la lógica de la jubilación parcial desde la perspectiva de la sostenibilidad del sistema de pensiones
5. Conclusiones
6. Bibliografía

Cita Sugerida: GONZÁLEZ COBALEDA, E.: «La jubilación parcial y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de pensiones: especial referencia al empleo público». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. Nº Extraordinario 8 (2026): 85-112.

[1] El presente artículo se enmarca en la actividad investigadora desarrollada por la autora dentro de los siguientes Proyectos de Investigación y del Instituto Universitario de Investigación al que pertenece: a) Proyecto Nacional de I+D+i "La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (PID2022-140298NB-I00). b) Proyecto de I+D+i: *"Hacía una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales"* (B1-2023_031). d) Instituto Universitario de Investigación sobre *"Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica"* (JUVUMA).

Resumen

La evolución normativa de la jubilación parcial ha culminado, al menos provisionalmente, con el Real Decreto-ley 11/2024, reorientando esta institución. En este contexto, el presente trabajo ofrece un análisis crítico del régimen jurídico vigente de la jubilación parcial desde la perspectiva de la sostenibilidad del sistema de pensiones, poniendo de relieve las limitaciones estructurales de su eficacia como instrumento de sostenibilidad. Para ello, se examinan sus principales elementos configuradores y las disfunciones derivadas de su aplicación tanto en el sector privado como, de manera específica, en el empleo público, atendiendo al acusado envejecimiento de sus plantillas y a los límites que esta modalidad de jubilación plantea en las Administraciones Públicas, precisamente, siendo en uno de los ámbitos donde la presión sobre el sistema de pensiones resulta más intensa.

Palabras clave

Jubilación parcial; sostenibilidad del sistema de pensiones; envejecimiento activo; contrato de relevo; empleo público; Real Decreto-ley 11/2024

Abstract

The regulatory evolution of partial retirement has culminated, at least provisionally, in Royal Decree-Law 11/2024, reorienting this institution. In this context, the present study offers a critical analysis of the current legal framework governing partial retirement from the perspective of the sustainability of the pension system, highlighting the structural limitations that undermine its effectiveness as a sustainability instrument. To this end, the paper examines its main defining elements and the dysfunctions arising from its application in both the private sector and, more specifically, in public employment, taking into account the pronounced ageing of public sector workforces and the constraints that this form of retirement entails for public administrations, precisely in one of the areas where pressure on the pension system is especially pronounced.

Keywords

Partial retirement; sustainability of the public pension system; active ageing; replacement contract; public sector employment; Royal Decree-Law 11/2024

1. INTRODUCCIÓN

La configuración contemporánea del Sistema Público de Pensiones se encuentra estrechamente condicionada por una serie de factores de carácter estructural, entre los que destacan el progresivo envejecimiento de la población, el acusado descenso de la natalidad, el incremento del gasto asociado a las prestaciones de jubilación y las disfunciones persistentes de los mercados de trabajo[2]. Estos elementos proyectan efectos de especial relevancia tanto en el ámbito nacional como en el conjunto de la Unión Europea, intensificando la presión sobre las finanzas públicas y situando la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social en el centro del debate jurídico y político, con especial incidencia en aquellos sectores caracterizados por una elevada edad media de sus plantillas, como ocurre en el empleo público.

En este contexto, el legislador ha venido desplegando de forma continuada un conjunto de reformas orientadas a garantizar la viabilidad económica del sistema de pensiones, en las que ocupa un lugar central la adopción de medidas dirigidas a retrasar la edad efectiva de jubilación y a fomentar la permanencia de las personas trabajadoras de mayor edad en el mercado de trabajo. La tensión entre la sostenibilidad financiera del sistema y la función de protección social que le es propia constituye, así, el eje fundamental en torno al cual se articulan las reformas legislativas recientes.

Desde una perspectiva demográfica, la sostenibilidad del sistema se ha visto especialmente comprometida por la inversión de la pirámide poblacional, derivada de la combinación entre el aumento de la esperanza de vida y la reducción sostenida de las tasas de natalidad. A ello se añade la proximidad de un proceso de jubilación masiva de amplias cohortes de personas trabajadoras nacidas durante las décadas de los sesenta y setenta del pasado siglo, fenómeno que ha sido identificado doctrinalmente como la denominada "gran jubilación"[3]. Este proceso, que ya ha comenzado a manifestarse, se intensificará previsiblemente en los próximos años y tendrá un impacto. De hecho, las estimaciones disponibles apuntan a un volumen especialmente elevado de salidas del mercado de trabajo en un horizonte temporal relativamente breve, con efectos particularmente visibles en determinados sectores estratégicos y en algunas Administraciones Públicas, donde se prevé la jubilación de una parte sustancial de las plantillas. En este sentido, los datos prospectivos indican que, en el horizonte del año 2035, aproximadamente el 49,67 % del personal funcionario de carrera y el 57,68 % del personal laboral fijo de la Administración General del Estado alcanzarán la edad legal de jubilación, lo que pone de manifiesto la magnitud del proceso de renovación generacional al que se enfrenta el empleo público[4]. Esta dinámica no solo plantea relevantes problemas de relevo generacional y de organización de los recursos humanos, sino que incide de forma directa en la sostenibilidad del sistema de pensiones, en la medida en que las personas que acceden actualmente a la jubilación se caracterizan, en términos generales, por trayectorias laborales prolongadas y elevados niveles de cotización. En consecuencia, el tránsito de estas personas trabajadoras hacia la jubilación genera, por tanto, una doble tensión para el sistema: de un lado, la pérdida progresiva de un colectivo con una elevada aportación contributiva; de otro, el incremento sostenido del número de perceptores de prestaciones de jubilación durante períodos cada vez más prolongados, como consecuencia del aumento de la esperanza de vida. Este escenario refuerza la necesidad de analizar críticamente los instrumentos normativos diseñados para gestionar la salida del mercado de trabajo de las personas

[2] OECD.: *Pension Markets in Focus 2024*, Paris, OECD Publishing, 2024.

[3] Pérez Guerrero, Mª. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: Compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, p. 308.

[4] Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública: *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2025 y proyección futura a 2035.* Madrid, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, 2025. Disponible online: https://digital.gob.es/funcion-publica/dgfp/registro-central-personal/evolucion-envejecimiento-plantillas.

trabajadoras de mayor edad, evitando tanto la desvinculación abrupta como los efectos regresivos sobre la protección social, destacando entre dichos instrumentos la jubilación parcial.

En este marco, se han desarrollado políticas orientadas a promover la prolongación de la vida laboral, entre las que destaca la noción de envejecimiento activo, consolidada como eje vertebrador de las estrategias comunitarias en materia de empleo y protección social[5]. Dicho enfoque propugna la permanencia de las personas de mayor edad en el mercado de trabajo en condiciones compatibles con la salud, la participación social y la dignidad personal, configurando la prolongación de la vida profesional como un instrumento al servicio de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

En coherencia con estas orientaciones, la pensión de jubilación ha dejado de configurarse exclusivamente como un mecanismo de salida definitiva del mercado de trabajo, dando paso a un modelo más diversificado que admite distintas modalidades de compatibilidad entre la actividad laboral y la condición de pensionista. Junto al modelo tradicional de jubilación plena, el ordenamiento jurídico ha incorporado fórmulas más flexibles (como la jubilación parcial, la jubilación activa y la jubilación flexible) que permiten modular el cese de la actividad profesional de manera progresiva, articulando interrelaciones relevantes entre las políticas de empleo y las de Seguridad Social.

En este contexto, la jubilación parcial ocupa una posición singular, al haberse concebido inicialmente como un instrumento destinado a articular la compatibilidad entre trabajo y pensión y a facilitar una transición gradual hacia la jubilación plena, en coherencia con los objetivos de envejecimiento activo. Sin embargo, la evolución de su régimen jurídico y el progresivo endurecimiento de sus requisitos de acceso, obligan a cuestionar si esta institución mantiene aún dicha funcionalidad originaria o si, por el contrario, ha sido progresivamente reconfigurada en clave de sostenibilidad financiera, desplazando el énfasis desde la protección social hacia el control del gasto del sistema.

En definitiva, el presente artículo aborda la jubilación parcial desde la perspectiva de la sostenibilidad del sistema público de pensiones, con el objetivo de valorar si esta institución constituye un instrumento idóneo para afrontar los retos derivados del envejecimiento demográfico[6]. A tal efecto, se analiza la jubilación parcial tras la última reforma, al menos por ahora, mediante Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo y su aplicación en el ámbito del empleo público, atendiendo de forma diferenciada al personal laboral y al personal funcionario, así como a sus efectos prácticos en la gestión de la transición al retiro. Sobre esta base, el trabajo ofrece una valoración jurídica crítica de la eficacia de la jubilación parcial como instrumento de sostenibilidad del sistema público de pensiones y de ordenación del tránsito hacia la jubilación.

[5] López Insua, B.M.: "La jubilación parcial", VV.AA.: *La pensión de jubilación. Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*, Monereo Pérez, J.L. y López Cumbre, L. (dirs.), Granada, Comares, 2015, p. 171.

[6] Al margen de lo expuesto, conviene señalar que el ordenamiento jurídico contempla un régimen específico de jubilación parcial aplicable a determinadas personas trabajadoras del sector de la industria manufacturera, configurado como una excepción al modelo general con la finalidad de atender a las particularidades productivas y organizativas de dicho ámbito. No obstante, este régimen singular no será objeto de análisis en el presente trabajo, tanto por razones de delimitación material y de economía expositiva, como por la necesidad de centrar el estudio en la configuración general de la jubilación parcial y en su incidencia sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones, que constituye el eje central de la investigación.

2. LA JUBILACIÓN PARCIAL TRAS LA REFORMA REAL DECRETO-LEY 11/2024

2.1. La jubilación parcial en el sistema de pensiones: concepto y finalidad

La jubilación parcial ha experimentado importantes transformaciones en las últimas décadas, dando lugar a un régimen jurídico progresivamente más complejo. En términos generales, se configura como una modalidad específica de acceso a la jubilación que permite compatibilizar el desempeño de una actividad profesional a tiempo parcial con la percepción de una parte de la pensión de jubilación [art. 215.4 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)]. A través de esta figura, una misma persona mantiene simultáneamente una vinculación activa con el mercado de trabajo y la condición de pensionista[7], lo que la sitúa en una posición jurídica singular, a caballo entre el ámbito laboral y el de la Seguridad Social[8].

Esta doble dimensión explica que el régimen jurídico de la jubilación parcial no se proyecte únicamente sobre la persona que accede a dicha situación y sobre la entidad gestora del sistema de pensiones, sino que incida también de forma directa en la organización empresarial y en las relaciones laborales, particularmente a través de la figura del contrato de relevo [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 (ET)]. En este sentido, la jubilación parcial no puede entenderse como una institución aislada, sino como un mecanismo complejo que articula intereses concurrentes de naturaleza individual, empresarial y colectiva.

Desde su origen, a través de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el legislador ha atribuido a la jubilación parcial una pluralidad de finalidades estrechamente interrelacionadas[9]. En primer lugar, se ha concebido como un instrumento destinado a facilitar una transición gradual desde la vida activa hacia la jubilación plena, permitiendo a las personas trabajadoras de mayor edad reducir progresivamente su dedicación profesional y evitar un cese abrupto en la actividad laboral.

En segundo término, y en conexión con las políticas de empleo, la jubilación parcial se ha presentado como una fórmula orientada a evitar la amortización de puestos de trabajo, favoreciendo el relevo generacional y el reparto del empleo mediante la incorporación de una persona relevista[10].

Junto a ello, la configuración legal de la jubilación parcial ha tratado de preservar los ingresos del sistema de Seguridad Social, lo que ha justificado la introducción de requisitos específicos dirigidos a garantizar un adecuado nivel de cotización durante el período de compatibilidad entre trabajo y pensión. Esta preocupación explica la progresiva exigencia de correspondencia entre las bases de cotización de la persona jubilada parcialmente y de la persona relevista, así como el endurecimiento de determinadas condiciones de acceso y mantenimiento de la figura.

Además, desde una perspectiva organizativa, la jubilación parcial ha sido también valorada como un instrumento que permite a las empresas y a las Administraciones Públicas asegurar la

[7] Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial". *Revista Justicia & Trabajo,* 2025, núm. 6, p. 235.

[8] González Cobaleda, E.: "Jubilación parcial: la compatibilidad entre trabajo y pensión", VV.AA.: *Tratado práctico de modalidades de contratación laboral*, Fernández Avilés, J.A. (dir.), Barcelona, Atelier, 2023, p. 297.

[9] Aragón Gómez, C.: "Jubilación parcial y contrato de relevo: una figura necesaria y un régimen jurídico cada vez más restrictivo", *Labos,* 2025, vol. 6, núm. 3, p. 154.

[10] Castro Medina, C.: *Las personas mayores en el contexto de las políticas socio-laborales: la importancia de un cambio de paradigma*, Barcelona, Atelier, 2023.

continuidad de sus plantillas, facilitando la transmisión de conocimientos, experiencia y competencias profesionales acumuladas a lo largo de extensas trayectorias laborales. Esta función resulta especialmente relevante en contextos caracterizados por un elevado envejecimiento de las plantillas y por la necesidad de planificar adecuadamente los procesos de relevo generacional[11].

Ahora bien, la evolución normativa de la jubilación parcial se ha visto marcada por sucesivas reformas que han tenido un impacto significativo sobre su utilización[12]. En una primera etapa, dichas reformas contribuyeron a un incremento apreciable de los supuestos de acceso a esta modalidad[13], con la consiguiente repercusión económica sobre las cuentas del sistema de pensiones y con la aparición de prácticas que se apartaban de la finalidad originaria de la institución. Esto es, la progresiva extensión de la jubilación parcial y el incremento sostenido del número de personas beneficiarias pusieron de manifiesto, con el paso del tiempo, los efectos adversos que esta institución proyectaba sobre el equilibrio financiero del sistema. Tales efectos se vieron agravados por prácticas empresariales que, amparándose en una regulación excesivamente flexible, desvirtuaron la finalidad propia de la figura[14]. En particular, se detectaron supuestos en los que determinadas empresas procedían a contratar *ex novo* a personas trabajadoras para, de forma prácticamente inmediata, pactar su acceso a la jubilación parcial con reducciones de jornada llevadas al máximo legalmente permitido[15]. De este modo, la jubilación parcial operaba, en la práctica, como un mecanismo de acceso anticipado a la jubilación plena sin la aplicación de los coeficientes reductores legalmente previstos, trasladando al sistema de pensiones un coste significativo sin una correlativa prolongación efectiva de la vida laboral.

Precisamente, como reacción a esta evolución y con el impacto negativo económico que supuso, a partir del año 2007 a dirección de las reformas que posteriormente se sucederían pasan a una orientación legislativa claramente restrictiva, dirigida a limitar el recurso a la jubilación parcial y a corregir sus disfunciones. En este marco, se produjo un endurecimiento progresivo de las condiciones de acceso a la jubilación parcial, mediante la elevación de la edad mínima exigida, el reforzamiento de los requisitos de cotización y antigüedad, así como el incremento de las obligaciones asumidas por las empresas. Estas medidas respondieron a la finalidad de contener el impacto financiero de la figura y de reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones, lo que ha tenido como consecuencia una reducción paulatina de su utilización, especialmente en la modalidad de jubilación parcial anticipada. De este modo, la evolución normativa ha provocado un desplazamiento paulatino del centro de gravedad de la jubilación parcial, que ha dejado de concebirse prioritariamente como un instrumento de transición gradual hacia la jubilación plena para orientarse, de forma creciente, hacia objetivos vinculados al control del gasto y a la sostenibilidad financiera del sistema.

Esta orientación de contención se mantiene en las reformas más recientes. En particular, en el marco del proceso de reformas que pretenden dotar de sostenibilidad económica y social al Sistema

[11] Cabello Roldán, A.: "La precariedad laboral juvenil y la sostenibilidad del sistema público de pensiones ante el reto demográfico: ¿una ruptura generacional?", VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 899.

[12] Para un estudio pormenorizado de la evolución normativa véase 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*, núm. 33, 2025, pp. 153-182.

[13] Desdentado Bonete, A. Y Durán Heras, A.: "Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,* n.º extra-1, 2002, p. 53.

[14] Moreno Romero, F.: "La jubilación parcial como forma de compatibilidad de la pensión con el trabajo", VV. AA. *Trabajadores maduros y Seguridad Social*, Álvarez Cortés, J. C., (Dir.), Navarra, Aranzadi, 2018, pp. 170-171.

[15] Vila Tierno, F. y Ramírez Bandera, C.: "Las últimas reformas en materia de jubilación en favor de la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones Español", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n.º extra-7, 2024, pp. 137-159.

Público de Pensiones[16], impulsado en la senda del Pacto de Toledo, se ha aprobado el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (Real Decreto-ley 11/2024), fruto del Acuerdo Social de 31 de julio de 2024[17]. Dicha norma introduce determinados ajustes dirigidos a incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral, tales como la reducción de la edad mínima de acceso o una mayor amplitud en los márgenes de reducción de jornada[18]. Si bien es cierto que, a pesar de que se pretende garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones a medio y largo plazo mediante el estímulo del retraso voluntario en la edad de jubilación[19], como se analizará, no alteran sustancialmente la lógica restrictiva que caracteriza el régimen jurídico de la jubilación parcial, ni corrigen las principales disfunciones estructurales que condicionan su aplicación efectiva.

2.2. Apuntes sobre los elementos estructurales y las principales modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024

La reforma de la jubilación parcial operada por el Real Decreto-ley 11/2024 no introduce una redefinición completa de la institución, pero sí consolida un modelo normativo caracterizado por un elevado grado de complejidad técnica, derivado de la acumulación progresiva de requisitos, condicionantes y obligaciones que inciden tanto en el acceso como en el mantenimiento de esta modalidad de jubilación. Desde esta perspectiva, el análisis de la jubilación parcial tras la reforma exige partir de una exposición sistemática de sus elementos estructurales esenciales, para identificar posteriormente el alcance real de las modificaciones introducidas y las tensiones que se derivan de su aplicación práctica.

a) Ámbito subjetivo de aplicación y exclusiones persistentes

Desde el punto de vista subjetivo, la jubilación parcial continúa configurándose como una modalidad de acceso a la jubilación reservada a las personas trabajadoras por cuenta ajena, integradas en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social que resulten aplicables. Además, podrán acceder a la jubilación parcial las personas socias trabajadoras o de trabajo de las cooperativas asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena que reúnan los requisitos legalmente exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social [art. 215 LGSS, en relación con el art. 205.1.a) LGSS].

Se mantiene, en cambio, la exclusión de las personas trabajadoras autónomas, pese a la previsión contenida en el art. 318.d) LGSS, que remite su eventual inclusión a un desarrollo reglamentario que, actualmente, no se ha producido.

---

[16] Villar Cañada, I. M.: "La garantía de la sostenibilidad integral como objetivo esencial en el sistema de pensiones. También, y más aún, en épocas de crisis", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 8, 2024, pp. 98-119.

[17] Acuerdo Social para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las Mutuas Colaboradoras con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras, firmado el 31 de julio de 2024 por el Gobierno con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CCOO y UGT. Para un estudio pormenorizado véase Monereo Pérez, J. L. Y Rodríguez Iniesta, G.: "Claves del nuevo Acuerdo Político Social de 31 de julio 2024 en materia de Seguridad Social: luces y sombras", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 40, 2024, pp. 13-40.

[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*, núm. 33, 2025, p. 156.

[19] Vila Tierno, F.: "Algunas impresiones sobre el Acuerdo Social de 31 de julio de 2024 en materia de pensiones y la sostenibilidad del sistema", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 9, 2024, p. 8.

b) Modalidades de jubilación parcial y requisitos de acceso

El régimen jurídico vigente mantiene la distinción tradicional, donde los requisitos condicionantes del acceso a la jubilación parcial difieren en función de la edad de la persona trabajadora en el momento del hecho causante de la pensión, así como, en su caso, del sector de actividad en el que se presten los servicios, diferenciación que continúa siendo determinante tanto en los requisitos exigidos como en la intensidad de las obligaciones empresariales asociadas De este modo, pueden distinguirse las siguientes modalidades: 1) Jubilación parcial a partir de la edad ordinaria de jubilación, 2) Jubilación parcial anticipada o con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y 3) Jubilación parcial en el sector de la industria manufacturera[20].

- Jubilación parcial a partir de la edad ordinaria de jubilación

En la modalidad de jubilación parcial accesible a partir de la edad ordinaria de jubilación, se exige que la persona trabajadora reúna los requisitos necesarios para causar derecho a la pensión de jubilación contributiva, conforme a lo dispuesto en los artículos 205 y 215 LGSS. En estos supuestos, y a efectos meramente expositivos, sin perjuicio del análisis detallado que se abordará más adelante, no resulta obligatoria la celebración de un contrato de relevo y la reducción de la jornada de trabajo puede situarse entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. Dicha reducción de jornada ha sido objeto de sucesivas modificaciones normativas que, de forma recurrente, han incidido en los márgenes de reducción de la jornada de trabajo, bien ampliándolos, bien restringiéndolos, en función de las prioridades perseguidas en cada momento por el legislador[21]. En la reforma más reciente, se ha optado por ensanchar dicho margen hasta permitir una reducción de jornada de hasta el 75%, posibilidad que, hasta ahora, quedaba circunscrita a supuestos muy concretos condicionados a la celebración de un contrato de relevo con determinadas características[22]. En cualquier caso, la persona jubilada parcialmente compatibiliza, así, la percepción de un salario reducido con el percibo proporcional de la pensión de jubilación, calculada en función del porcentaje de jornada dejada de trabajar.

El acceso a la jubilación parcial se produce necesariamente desde una situación de actividad laboral, dado que el hecho causante coincide con la fecha en que se formaliza la novación contractual mediante la transformación del contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial[23].

- Jubilación parcial anticipada

Por el contrario, la jubilación parcial anticipada se configura como una modalidad sometida a requisitos notablemente más exigentes, en la medida en que permite el acceso a la jubilación antes de alcanzar la edad legal ordinaria y se circunscribe exclusivamente a personas trabajadoras vinculadas a la empresa mediante un contrato a tiempo completo, aspecto que no se exigen en el supuesto anterior (art. 215.2 LGSS). Conviene advertir, no obstante, que esta configuración normativa, aun

[20] El análisis específico de este régimen singular no será objeto de examen en el presente trabajo. Dicha exclusión obedece a razones de delimitación material, así como a la necesidad de centrar la investigación en la configuración general de la jubilación parcial, particularmente en el ámbito del empleo público, y su impacto sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

[21] Pérez Guerrero, Mª. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: Compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", *op. cit.*, p. 325.

[22] Con anterioridad a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024, el margen legal de reducción de la jornada de trabajo en la jubilación parcial se situaba, con carácter general, entre el 25% y el 50% de la jornada ordinaria.

[23] López Gandía, J. y Llobera Vila, M.: *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, Albacete, Bomarzo, 2025, p. 47.

presentándose formalmente como neutra desde el punto de vista del género, puede producir un impacto adverso indirecto sobre las mujeres por la marcada feminización del trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo[24]. Esta realidad contribuye a entender que la presencia femenina entre las personas beneficiarias de esta modalidad de jubilación parcial sea sensiblemente inferior, situándose en porcentajes claramente minoritarios, donde solo el 28,67% sean mujeres[25].

En este caso, el acceso a la jubilación parcial queda condicionado, en primer lugar, al cumplimiento de un requisito de edad, que exige que la persona trabajadora tenga, en la fecha del hecho causante, una edad inferior en un máximo de tres años a la edad legal de jubilación que resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) LGSS. Este requisito etario ha sido objeto de sucesivas modificaciones a lo largo del tiempo y se aplica actualmente de forma gradual conforme a las disposiciones transitorias de la LGSS, lo que dificulta una lectura sistemática y coherente del régimen vigente.

Junto a ello, se exige la acreditación de un período de cotización elevado, con carácter general, treinta y tres años, así como una antigüedad mínima en la empresa de al menos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de acceso a la jubilación parcial [art. 215.2.b) LGSS]. La concurrencia acumulativa de estos requisitos, sometidos además a un complejo régimen transitorio, incrementa de manera significativa la complejidad técnica del acceso a esta modalidad de jubilación y refuerza su carácter restrictivo dentro del sistema, lo que limita su adecuación a un mercado de trabajo crecientemente caracterizado por trayectorias profesionales discontinuas y formas de empleo no asalariado.

c) Reducción de jornada y acumulación del tiempo de trabajo

La reducción de la jornada de trabajo constituye uno de los elementos estructurales esenciales de la jubilación parcial y opera como presupuesto imprescindible para la compatibilidad entre trabajo y pensión. Como anticipábamos, tras el Real Decreto-ley 11/2024, el acceso a la jubilación parcial se condiciona a que la persona trabajadora acuerde con su empresa la reducción de la jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%.

Precisamente, cuando el acceso a la jubilación parcial se produce con una antelación superior a dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la normativa introduce un régimen específico para la reducción de la jornada durante el período inicial [art. 215.2.c) LGSS]. En estos supuestos, la reducción de jornada debe situarse, durante el primer tramo temporal, entre un mínimo del 20% y un máximo del 33%, sin embargo, nos podemos cuestionarnos, al no precisar si dicha referencia al "primer año", si debe entenderse como el año inmediatamente posterior al hecho causante de la jubilación parcial o como el primer año dentro del período de anticipación máximo permitido. Esta imprecisión normativa ha obligado a la intervención interpretativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social[26], que ha aclarado que los límites especiales de reducción de jornada resultan aplicables mientras resten más de dos años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

En consecuencia, una vez que a la persona jubilada parcialmente le resten dos años para cumplir la edad legal de jubilación, la reducción de jornada podrá ajustarse a los márgenes generales

[24] Molina Navarrete, C.: *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, Madrid, La Ley, 2022, p. 226.

[25] Aragón Gómez, C.: "Jubilación parcial y contrato de relevo: una figura necesaria y un régimen jurídico cada vez más restrictivo", *op. cit.,* p. 162.

[26] 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.

previstos legalmente. Así, en un supuesto en el que la edad ordinaria de jubilación se sitúe en los 65 años, la reducción de jornada deberá fijarse entre el 20% y el 33% mientras la persona trabajadora tenga 62 años, pudiendo ampliarse posteriormente, a partir del cumplimiento de los 63 años, a un intervalo comprendido entre el 25% y el 75% de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Esta reducción de jornada determina directamente el porcentaje de la pensión de jubilación que se percibe, configurando un sistema de compatibilidad proporcional entre salario y prestación. Al mismo tiempo, la normativa permite que la reducción pueda incrementarse de forma progresiva, dentro de los límites legalmente establecidos, mediante acuerdos sucesivos entre la persona trabajadora y la empresa. No obstante, esta flexibilidad formal convive con una regulación detallada y compleja, que dificulta una aplicación homogénea y favorece soluciones prácticas que, en ocasiones, se alejan de la lógica de una transición gradual y efectiva hacia la jubilación plena.

Podemos advertir que, la normativa vigente permite, además, que la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión se articule mediante la acumulación del tiempo de trabajo en determinados períodos (días, semanas, meses u otros intervalos temporales) conforme a lo pactado individualmente o en el marco de la negociación colectiva, sin que pueda establecerse limitación alguna a esta forma de organización del tiempo de trabajo (art. 215.3 LGSS). Esta posibilidad, expresamente reconocida por el legislador y avalada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo[27], constituye un elemento estructural del actual modelo de jubilación parcial anticipada[28] y no una mera cuestión organizativa accesoria. Esto es, en la medida en que incide directamente en la forma en que se materializa la permanencia efectiva en el mercado de trabajo, no resultando de aplicación, por lo tanto, a las personas trabajadoras que accedan a esta modalidad tras haber cumplido dicha edad. Consecuentemente, se trata de una previsión difícilmente conciliable con la lógica sistemática de la jubilación parcial, en la medida en que desvirtúa la propia naturaleza al permitir, en la práctica, una retirada anticipada del mercado de trabajo sin la aplicación de los coeficientes reductores propios de la jubilación anticipada[29]. Esta configuración normativa vacía de contenido la lógica de transición gradual que debería caracterizar a la jubilación parcial[30], más cuando quedan excluidos de esta posibilidad los supuestos de jubilación parcial a partir de la edad ordinaria de jubilación. De hecho, no deja de suscitar sus dudas, más que razonables, de ahí que la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2024 haya previsto que estos cambios sean sometidos a evaluación en el último trimestre de 2028[31].

d) El contrato de relevo tras el Real Decreto-ley 11/2024

El contrato de relevo constituye uno de los elementos estructurales centrales del régimen jurídico de la jubilación parcial y adquiere, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 11/2024, un protagonismo aún mayor en la configuración práctica de dicha jubilación. En efecto, el legislador mantiene y refuerza la vinculación funcional entre jubilación parcial y contrato de relevo, configurando

[27] STS 453/2015, de 19 de enero (Rec. 627/2014) y STS 265/2017, de 29 de marzo (Rec. 2142/2015). Véase Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL11/2024, de 23 de diciembre", *op. cit.*, p. 164. Igualmente, Maldonado Molina, J. A.: "La acumulación de la jornada del jubilado parcialmente", *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 418, 2018, pp. 43-66.

[28] 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.

[29] Gala Durán, C.: "Envejecimiento de la población, pensión de jubilación y sostenibilidad del sistema de pensiones: retos y oportunidades", VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, p. 433.

[30] Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL11/2024, de 23 de diciembre", *op. cit.*, p. 164.

[31] Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *op. cit.*, p. 243.

este último como el principal instrumento destinado a garantizar, al menos formalmente, el relevo de la persona trabajadora que accede a una reducción de su jornada a consecuencia de la jubilación parcial.

Desde esta perspectiva, el ordenamiento distingue claramente entre dos modalidades de contrato de relevo, en función del momento en el que la persona trabajadora accede a la jubilación parcial. De un lado, el contrato de relevo asociado a la jubilación parcial anticipada, que presenta carácter obligatorio para la empresa; de otro, el contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial posterior al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, cuya celebración resulta voluntaria para la parte empresarial. Esta dualidad normativa pone de manifiesto que el legislador sigue concibiendo el contrato de relevo como un mecanismo de compensación de la salida anticipada del mercado de trabajo, intensificando las exigencias allí donde el impacto potencial sobre el sistema resulta mayor, de tal manera que su exigibilidad, contenido y alcance dependen directamente del momento de acceso a la jubilación y del régimen previsto en el art. 215 LGSS[32].

En el supuesto de jubilación parcial anticipada, el Real Decreto-ley 11/2024 refuerza notablemente las características del contrato de relevo, al exigir que este se celebre con carácter indefinido y a jornada completa, y que se mantenga vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial y, al menos, durante los dos años posteriores a la extinción de dicha situación. Esta exigencia supone un endurecimiento claro de las obligaciones empresariales, en la medida en que limita de forma significativa la flexibilidad organizativa y proyecta sus efectos más allá del propio período de disfrute de la jubilación parcial.

Al mismo tiempo, la norma impone a la empresa una obligación de sustitución reforzada, esto es, en caso de extinción anticipada del contrato de relevo, deberá procederse a la celebración de un nuevo contrato en términos equivalentes, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad frente a la entidad gestora, incluyendo el eventual reintegro de las prestaciones de jubilación parcial percibidas. Esta conexión directa entre el comportamiento empresarial y la situación jurídica de la persona jubilada parcialmente ha sido objeto de reiteradas críticas doctrinales, al introducir un factor de incertidumbre ajeno a la voluntad de la persona pensionista y trasladar a esta las consecuencias de incumplimientos que no le son imputables.

Desde el punto de vista subjetivo, el contrato de relevo debe concertarse con una persona trabajadora en situación de desempleo o con quien mantenga con la empresa una relación laboral de carácter temporal, lo que evidencia la pretensión legislativa de vincular esta figura con objetivos de creación o estabilización del empleo. No obstante, la experiencia acumulada pone de relieve que esta finalidad se cumple de forma limitada, especialmente cuando el puesto ocupado por la persona relevista no coincide funcionalmente con el de la persona jubilada parcialmente. En este sentido, el art. 12.6 ET permite que el puesto de trabajo del relevista sea el mismo o uno diferente, siempre que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, lo que introduce un margen de discrecionalidad empresarial que relativiza la idea de un relevo profesional efectivo.

En cualquier caso, como novedad introducida por el Real Decreto-ley 11/2024, se contempla expresamente la posibilidad de que el contrato de relevo pueda concertarse con una persona trabajadora fija discontinua, remitiéndose su concreción a un posterior desarrollo reglamentario. Esta remisión normativa, habitual en el ámbito de la Seguridad Social, suscita no pocas reservas, habida cuenta del

[32] Calvo Gallego, F.J. "La jubilación parcial y su permanente evolución: propuestas para su activación", VV.AA.: *Personas de Edad Avanzada y Mercado de Trabajo*, Fernández López y Calvo Gallego (dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 512.

retraso sistemático que suele acompañar a estos desarrollos y de la inseguridad jurídica que genera su ausencia, particularmente en una materia ya de por sí compleja.

En contraste con lo anterior, cuando la jubilación parcial se produce una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, la celebración del contrato de relevo deja de ser obligatoria y se configura como una opción a voluntad de la empresa. En estos casos, el contrato de relevo puede celebrarse a tiempo parcial y con carácter temporal, por lo tanto, no será necesario que se trate de un contrato a tiempo completo e indefinido, con una duración vinculada al período de mantenimiento de la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año. Esta mayor flexibilidad normativa refuerza la asimetría entre ambas modalidades y pone de relieve que el endurecimiento del contrato de relevo se concentra exclusivamente en los supuestos de la jubilación parcial anticipada.

Por último, el propio legislador ha reservado a la negociación colectiva un papel relevante en la articulación práctica del contrato de relevo. En este sentido, el art. 12.8 ET dispone expresamente que "*en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo"*, previsión que habilita a los agentes sociales para diseñar mecanismos de fomento, incentivo o facilitación de esta modalidad contractual.

En definitiva, la regulación vigente del contrato de relevo tras el Real Decreto-ley 11/2024 refuerza su carácter de elemento estructural de la jubilación parcial anticipada, pero lo hace a costa de incrementar de forma significativa las rigideces y los costes asociados a esta figura. Este diseño normativo contribuye a explicar las dificultades prácticas de su aplicación y anticipa algunas de las tensiones que plantea la jubilación parcial como instrumento idóneo para afrontar los retos actuales de sostenibilidad del sistema de pensiones.

e) Naturaleza jurídica de la relación laboral y principio de voluntariedad

La jubilación parcial se articula jurídicamente a partir de la conversión o modificación del contrato de trabajo de la persona que accede a dicha modalidad, así como, cuando resulta exigible, de la celebración simultánea del correspondiente contrato de relevo. En este sentido, el acceso a la jubilación parcial presupone una actuación coordinada y necesariamente consensuada entre las partes de la relación laboral, quedando supeditado al acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.6 ET. En efecto, con independencia de la modalidad de jubilación parcial de que se trate, la empresa debe concertar con la persona trabajadora un contrato de trabajo a tiempo parcial, en el que se refleje la reducción de la jornada y la correlativa minoración proporcional del salario. No obstante, no nos encontramos ante la celebración de un nuevo contrato, sino ante una novación de un contrato previamente existente a tiempo completo[33], de modo que la relación laboral no se extingue ni se sustituye, sino que se mantiene vigente, conservando su carácter indefinido y los derechos asociados a la antigüedad y a la estabilidad en el empleo. Esta circunstancia permite calificar la jubilación parcial como una modalidad singular y atípica de trabajo a tiempo parcial, estrechamente vinculada a la finalidad de transición gradual hacia la jubilación plena.

Desde el punto de vista jurídico, esta conversión contractual exige necesariamente el consentimiento expreso de ambas partes, al no tratarse de una mera reducción de jornada, sino de una auténtica novación contractual, en los términos previstos en el artículo 12.4.e) ET. En consecuencia, la jubilación parcial no puede imponerse unilateralmente ni por la empresa (ni siquiera a través de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo del artículo 41 ET) ni por la negociación

[33] Blasco Pellicer, A.: "Régimen jurídico de la pensión de jubilación, en Trabajo, edad y pensiones de jubilación", VV.AA.: *XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 2024, p.141.

colectiva, siendo el consentimiento de la persona trabajadora un requisito esencial e indisponible. Ahora bien, la voluntariedad no opera exclusivamente en favor de la persona trabajadora. La empresa tampoco se encuentra jurídicamente obligada, con carácter general, a aceptar la solicitud de jubilación parcial, si bien debe examinarla de buena fe y motivar por escrito su eventual denegación, conforme a lo exigido por el artículo 12.4.e) ET y la doctrina consolidada del Tribunal Supremo. Solo cuando la negociación colectiva establezca de forma clara, expresa e inequívoca una obligación empresarial de facilitar el acceso a la jubilación parcial podrá hablarse de un derecho subjetivo exigible por parte de la persona trabajadora.

Desde una perspectiva práctica, la exigencia de acuerdo bilateral, unida al incremento de las cargas económicas y organizativas derivadas de la jubilación parcial, especialmente tras el Real Decreto-ley 11/2024, provoca un desplazamiento efectivo del centro de decisión hacia la empresa. Ello debilita la capacidad real de elección de la persona trabajadora y cuestiona el alcance de la jubilación parcial como mecanismo de transición voluntaria y flexible hacia el retiro, en la medida en que su efectividad queda condicionada no solo a la voluntad individual, sino también a criterios empresariales de coste, organización y oportunidad.

Finalmente, la exigencia de formalización escrita del contrato a tiempo parcial resultante de la jubilación parcial, en el modelo oficial correspondiente, responde a la necesidad de dotar de seguridad jurídica al proceso y prevenir situaciones de fraude o utilización desviada de la figura. En dicho contrato debe constar expresamente la jornada previa y la resultante tras la reducción, respetando en todo caso los porcentajes legalmente establecidos, lo que refuerza el carácter reglado y restrictivo del acceso a esta modalidad de jubilación.

f) Régimen de cotización durante la jubilación parcial

Uno de los aspectos más relevantes y controvertidos del régimen jurídico de la jubilación parcial es el régimen de cotización, especialmente en la modalidad anticipada.

La cuantía de la pensión de jubilación parcial se determina mediante la aplicación del porcentaje de reducción de la jornada de trabajo sobre el importe de la pensión de jubilación que correspondería a la persona interesada conforme a las reglas generales del sistema. Durante el período de compatibilidad entre actividad laboral y percepción de la pensión, y con carácter ordinario, la empresa y la persona trabajadora quedan sujetas a la obligación de cotizar por la base íntegra que hubiera resultado de mantenerse la prestación de servicios a jornada completa, con independencia de la reducción efectiva de la jornada [art. 215.2 f) LGSS], sin perjuicio de la aplicación de los beneficios y exenciones en materia de cotización previstos en los art. 152 y siguientes de la LGSS. En particular, cuando la persona trabajadora ha alcanzado la edad legal de acceso a la pensión de jubilación prevista en el artículo 205.1.a) LGSS, la normativa establece la exoneración de las cotizaciones por contingencias comunes (con la excepción de la incapacidad temporal), así como de las correspondientes a desempleo, FOGASA y formación profesional. Los períodos cotizados en esta situación, además, se computan plenamente a efectos del acceso y de la determinación de la cuantía de las prestaciones del sistema[34].

[34] Maldonado Molina, J.A.: "La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del Pensionista", VV.AA.: *El Índice de Envejecimiento Activo y su proyección en el Sistema español de Protección Social,* Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (dir.), Granada, Comares, 2021, pp. 155-187.

Este régimen de cotización, especialmente en la modalidad de jubilación parcial anticipada[35], introduce un claro efecto disuasorio desde la perspectiva empresarial, en la medida en que impone una doble carga contributiva asociada a un mismo puesto de trabajo: de un lado, la obligación de cotizar por la totalidad de la base correspondiente a la persona trabajadora relevada, pese a la reducción efectiva de su jornada; y, de otro, la cotización correspondiente a la persona trabajadora relevista en función de la jornada asumida. Este incremento de los costes reduce de forma significativa el atractivo de la jubilación parcial para las empresas[36], condicionando negativamente su utilización práctica y poniendo en cuestión su eficacia como mecanismo equilibrado de transición hacia la jubilación en clave de sostenibilidad.

En definitiva, los elementos estructurales y las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024 ponen de manifiesto que la jubilación parcial se configura actualmente como una institución normativamente complicada, intensamente condicionada y crecientemente orientada a la contención de su impacto financiero. La acumulación de requisitos de acceso, el reforzamiento de las obligaciones empresariales, el endurecimiento del régimen de cotización y la centralidad adquirida por el contrato de relevo delimitan un modelo cuya utilización efectiva resulta cada vez más restringida y selectiva. Esta configuración plantea serias dudas sobre la capacidad real de la jubilación parcial para cumplir de manera equilibrada las funciones que tradicionalmente se le han atribuido en términos de transición gradual hacia la jubilación y de sostenibilidad del sistema de pensiones. De hecho, tales interrogantes adquieren una especial relevancia cuando se proyectan sobre ámbitos caracterizados por una elevada edad media de sus plantillas y por rígidos condicionantes organizativos y normativos, como ocurre en el empleo público, cuya realidad exige un análisis específico que permita valorar críticamente la viabilidad y el alcance de la jubilación parcial como instrumento de gestión del relevo generacional y de sostenibilidad financiera.

3. LA JUBILACIÓN PARCIAL EN EL EMPLEO PÚBLICO Y SU NECESARIA CONEXIÓN CON LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

3.1. Envejecimiento de las plantillas de personal en el sector público

El proceso de envejecimiento del empleo público constituye en la actualidad uno de los factores estructurales más relevantes para comprender tanto las tensiones organizativas que afrontan las Administraciones Públicas como la presión creciente que se proyecta sobre el Sistema Público de pensiones. A diferencia de lo que sucede en otros segmentos del mercado de trabajo, el empleo público presenta una estructura de edad significativamente más envejecida, resultado de una combinación prolongada de políticas restrictivas de reposición de efectivos, de la congelación o limitación de las ofertas de empleo público y de una utilización intensiva, y en ocasiones estructural, de mecanismos temporales para atender necesidades permanentes.

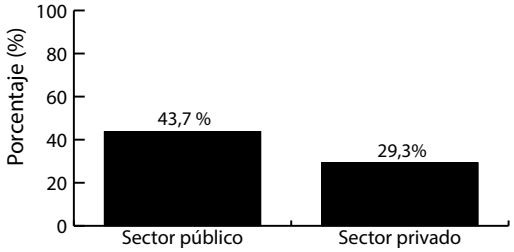
El análisis de los datos estadísticos más recientes pone de relieve la consolidación de una estructura del empleo público marcadamente envejecida. En este sentido, el *Boletín Estadístico del*

[35] La obligación de cotización íntegra se aplica exclusivamente a las personas trabajadores que acceden a la jubilación parcial antes de haber cumplido la edad legal ordinaria, conforme al artículo 215.2.f LGSS, así lo ha confirmado el 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.

[36] Montes Adalid, G. Mª.: "La compatibilidad entre empleo y jubilación parcial: Retos jurídico-técnicos para la sostenibilidad del sistema de pensiones", VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, p. 943.

Personal al Servicio de las Administraciones Públicas[37] refleja que el número total de efectivos asciende a 3.107.195 personas, lo que supone un incremento del 2,3 % respecto al año anterior. Dentro de este conjunto, el 43,7 % del personal tiene 50 años o más, porcentaje sensiblemente superior al observado en el conjunto del mercado de trabajo, donde, según la *Encuesta de Población Activa*, las personas ocupadas de 50 o más años en el sector privado representan el 29,3 %. Consecuentemente, se evidencia la existencia de una brecha estructural significativa en la Administración Pública (gráfica 1).

Gráfica 1. Personas asalariadas de 50 años o más por sector



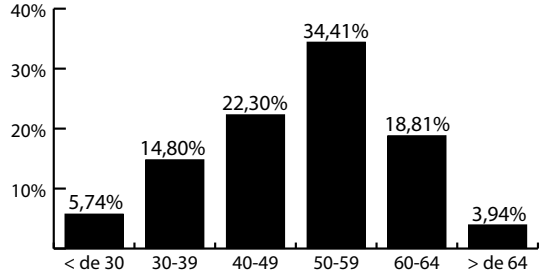
Fuente: Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública: *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2025 y proyección futura a 2035*. Madrid, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, 2025

En la misma línea, el *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas de la Administración General del Estado 2025 y proyección futura a 2035*, evidencia que el 57,16 % del personal de la Administración General del Estado (incluidos ministerios, organismos autónomos y agencias estatales) se sitúa en el tramo de 50 o más años, configurando una estructura demográfica especialmente envejecida con implicaciones directas tanto para la gestión del relevo generacional como para la sostenibilidad del sistema de pensiones.

En este contexto, la distribución por intervalos de edad del personal de la Administración General del Estado (AGE) permite apreciar con claridad la intensidad y el carácter estructural del proceso de envejecimiento. Así, tal y como refleja la gráfica 2, el grueso de la plantilla se concentra en los tramos de edad inmediatamente anteriores a la jubilación, destacando de manera singular el intervalo comprendido entre los 50 y los 59 años, que agrupa más de un tercio del total de efectivos. Frente a ello, los tramos de menor edad presentan un peso claramente reducido, configurando una base generacional estrecha que evidencia una insuficiente y tardía renovación de las plantillas. Este acusado envejecimiento no responde a una dinámica coyuntural, sino que constituyen el resultado de políticas de personal restrictivas mantenidas de forma prolongada en el tiempo. En particular, la crisis económica iniciada en 2008 dio lugar a la implantación de severas limitaciones a las tasas de reposición de efectivos, que durante varios ejercicios presupuestarios quedaron fijadas en niveles mínimos o incluso cercanos a cero. Esta política restrictiva impidió la convocatoria de procesos selectivos en número suficiente para compensar las numerosas bajas producidas por jubilación, generando un déficit acumulado de incorporación de nuevo personal que continúa proyectando sus efectos en la actualidad.

[37] Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública: *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*. Madrid, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, 2025.

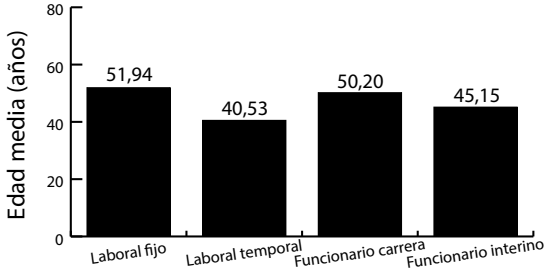
Gráfica 2. Efectivos AGE por intervalos de edad



Fuente: Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública: *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2025 y proyección futura a 2035.* Madrid, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, 2025

El envejecimiento de las plantillas no se manifiesta de manera homogénea, sino que presenta una distribución desigual entre los distintos colectivos que integran el empleo público. Así, el personal laboral fijo registra una edad media particularmente elevada, situada en 51,94 años, en contraste con el personal laboral temporal, cuya edad media desciende hasta los 40,53 años, reflejando un uso intensivo de la temporalidad como mecanismo de contención del envejecimiento, aunque sin capacidad real de corrección estructural del problema. Por su parte, el personal funcionario de carrera presenta una edad media de 50,20 años, lo que confirma el acusado envejecimiento del núcleo estable de la Administración, mientras que el personal funcionario interino ofrece un perfil relativamente más joven, con una media de 45,15 años, si bien esta menor edad se asocia a una vinculación jurídica de carácter no permanente y, por tanto, limitada en términos de planificación a medio y largo plazo.

Gráfica 3. Edad media por tipo de personal



Fuente: Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública: *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2025 y proyección futura a 2035.* Madrid, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, 2025

Esta dinámica alcanza una intensidad especialmente preocupante en ámbitos estratégicos como las Entidades Gestoras y los Servicios Comunes de la Seguridad Social, donde el porcentaje de personal de 50 o más años asciende al 71,19%. Este dato revela un envejecimiento extremo con evidentes implicaciones tanto para la continuidad operativa de los servicios como para la sostenibilidad del sistema de pensiones en su conjunto.

Por otro lado, la distribución por subgrupos profesionales confirma que el envejecimiento de las plantillas no se circunscribe a los niveles superiores de la Administración, sino que afecta de manera transversal a toda su estructura profesional. Así, en el subgrupo C2 del personal funcionario

de carrera, el 78,7 % de los efectivos supera los 50 años, seguido del personal laboral fijo (66,29 %), del subgrupo C1 (59,5 %), del A1 (51,3 %) y del A2 (46,3 %). Esta distribución evidencia que el proceso de envejecimiento alcanza tanto a los puestos de carácter operativo y de base como a aquellos que implican mayores responsabilidades técnicas, de gestión y de dirección, comprometiendo la capacidad de funcionamiento ordinario de la Administración y la transmisión intergeneracional de conocimientos y competencias.

Las proyecciones a medio plazo refuerzan la dimensión estructural del fenómeno. De acuerdo con las estimaciones elaboradas a partir del Registro Central de Personal, en el horizonte temporal hasta el 2035 se prevé la jubilación del 49,67% del personal funcionario de carrera actualmente en activo y del 57,68% del personal laboral fijo de la AGE. Estas previsiones anticipan un volumen muy significativo de salidas concentradas en un período relativamente breve, lo que intensifica los retos asociados al relevo generacional, a la planificación de los recursos humanos y a la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

En este contexto, conviene señalar que la Oferta de Empleo Público (OEP) se configura formalmente como el principal instrumento de reposición de efectivos, si bien su funcionamiento ante esta situación presenta importantes limitaciones estructurales desde una doble vertiente temporal y jurídica. Así, con carácter general, el tiempo medio transcurrido entre la aprobación de una OEP y la incorporación efectiva del personal se sitúa en torno a los dos años, generando un desfase significativo entre las bajas por jubilación y la entrada de nuevos efectivos. A ello se añade que, aunque las OEP se diseñan teóricamente para cubrir hasta el 120% de las jubilaciones producidas el año anterior, la tasa real de cobertura efectiva se aproxima al 90%, introduciendo un margen adicional de desajuste que dificulta la planificación ordenada del relevo generacional[38].

En términos absolutos, ello supondrá la salida del mercado de trabajo de un volumen muy significativo de personas, cuya sustitución plantea desafíos simultáneos en términos de gestión de recursos humanos y de sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Desde la perspectiva de la sostenibilidad del sistema de pensiones, estas personas concentran, en muchos casos, carreras completas y niveles de cotización elevados, de modo que su acceso masivo y concentrado a la jubilación comporta, de forma simultánea, una reducción relevante de los ingresos por cotizaciones y un incremento sostenido del gasto en prestaciones contributivas. De hecho, la incorporación de nuevo personal, generalmente más joven y con retribuciones iniciales inferiores, no permite compensar a corto plazo dicha pérdida de ingresos, introduciendo una tensión adicional en el equilibrio financiero del sistema. A ello se suma que la Administración Pública, a diferencia del sector privado, carece de mecanismos ágiles e inmediatos de sustitución de efectivos, al estar sujeta a principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, que condicionan de forma estricta los tiempos y modalidades de acceso.

En definitiva, este escenario confirma que el envejecimiento del empleo público no puede analizarse exclusivamente como un problema interno de gestión de personal, sino como un fenómeno con claras implicaciones macroeconómicas. La salida masiva y concentrada de personal público hacia la jubilación refuerza la presión estructural sobre el sistema de pensiones y obliga a reconsiderar la adecuación de los instrumentos jurídicos disponibles para gestionar el tránsito hacia el retiro. En este marco, la jubilación parcial aparece formalmente como una herramienta potencial para modular dicha transición; sin embargo, como se analizará en el apartado siguiente, su aplicación en el sector público se enfrenta a relevantes límites jurídicos, organizativos y presupuestarios que cuestionan su eficacia real como mecanismo de sostenibilidad.

[38] Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública: *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2025 y proyección futura a 2035, op. cit.*

3.2. La jubilación parcial en el empleo público: límites jurídicos

El análisis de la jubilación parcial en el ámbito del empleo público exige partir, necesariamente, de la pluralidad de colectivos que integran las Administraciones Públicas y de la diferencia de regímenes jurídicos a los que estos se encuentran sometidos. A diferencia de lo que sucede en el sector privado, el empleo público no se articula sobre un estatuto único, sino que presenta una estructura heterogénea que condiciona de forma decisiva la aplicación de las instituciones propias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En este sentido, el art. 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) distingue entre funcionarios de carrera (art. 9 EBEP), funcionarios interinos (art. 10 EBEP), personal laboral (art. 11 EBEP) y personal eventual (art. 12 EBEP)[39]. En efecto, esta clasificación no es meramente organizativa, sino que proyecta efectos jurídicos relevantes en materia de derechos, deberes y, de manera particular, en relación con el acceso a la jubilación. Así, mientras que el personal funcionario se rige primordialmente por el EBEP, el personal laboral queda sujeto, con carácter general, a la legislación laboral, es decir, al ET, sin perjuicio de las especialidades expresamente previstas en el propio EBEP.

Esta dualidad normativa se refleja con claridad en el tratamiento de la jubilación[40]. El art. 14, en su apartado n) del EBEP reconoce a los empleados públicos, con carácter general, el derecho a la jubilación "*en los términos y condiciones establecidos en las normas aplicables",* así como el derecho a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes al régimen que resulte de aplicación [art. 14 en su apartado o) del EBEP]. Sin embargo, el propio art. 67 EBEP, al regular específicamente la jubilación se refiere de forma expresa únicamente a los funcionarios públicos, lo que evidencia que el legislador sigue concibiendo esta materia, en el ámbito funcionarial, como una cuestión eminentemente estatutaria[41], tal y como analizaremos más adelante, reenviando al personal laboral[42], por vía tácita, al régimen común a cualquier persona trabajadora por cuenta ajena[43].

En el mismo sentido, el art. 67 del EBEP no contiene referencia alguna a la jubilación parcial, como tampoco lo hace la normativa reguladora del régimen de Clases Pasivas[44]. De hecho, en cuanto a los funcionarios públicos adscritos al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), siendo extensible a los funcionarios públicos acogidos al Régimen Especial, la jubilación parcial carece, por ahora, de un marco normativo específico que permita su articulación práctica, lo que impide su

[39] El personal eventual, atendida la naturaleza estrictamente temporal, queda al margen de cualquier análisis operativo de la jubilación parcial, al no constituir un colectivo susceptible de acceso real a esta modalidad de tránsito hacia la jubilación.

[40] López Cumbre, L.: "La jubilación. Entre el derecho y la obligación", VV.AA.: T*ratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación,* López Cumbre, L., (coord.), Madrid, Iustel, 2007, pp. 43-51.

[41] Fernández Domínguez, J.: "Panorama general de la jubilación en el empleo público de España", *Revista De La Facultad De Derecho De México*, vol. 72, núm. 284, 2022, p. 62.

[42] STS 3049/2010, de 15 de mayo, la STS 4007/2010, de 6 de julio, la STS 4391/2010, de 7 de julio y la STS 1769/2013, de 25 de marzo.

[43] La jubilación parcial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas resulta, desde un punto de vista normativo, plenamente viable, lo cierto es que su efectividad no depende exclusivamente de la voluntad de la persona trabajadora, sino que requiere necesariamente el consentimiento de la Administración o del ente público empleador. De manera que, como analizábamos, dicho acuerdo se puede instrumentar mediante su previsión expresa en el convenio colectivo aplicable, por consiguiente, también en el ámbito del sector público. Ahora bien, no puede obviarse que tales convenios colectivos, en la mayoría de los casos negociados con anterioridad a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024, no pudieron anticipar el alcance de su contenido, razón por la cual se impone en la actualidad la necesidad de adaptar sus previsiones y reglas a la nueva regulación vigente. Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *op. cit.*, p. 246.

[44] Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado (LCP)

aplicación efectiva en ausencia de un desarrollo reglamentario expreso[45]. Esta carencia normativa se constata con lo dispuesto en la disposición adicional quinta del EBEP, de carácter marcadamente programático: *"El Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos"*.

Por el contrario, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se encuentra integrado, conforme al artículo 136.2 LGSS, en el RGSS, lo que determina la plena aplicabilidad, al menos en principio, de las distintas modalidades de jubilación previstas en dicho régimen, incluida la jubilación parcial. Esta diferencia de encuadramiento constituye el primer elemento clave para comprender las profundas asimetrías que se producen en la aplicación práctica de esta institución en el empleo público. En cualquier caso, en relación con lo anterior, la jubilación parcial, tal y como ha sido configurada por el legislador, se apoya en presupuestos típicamente laborales, esto es, la novación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial y, en su modalidad anticipada, la celebración simultánea de un contrato de relevo. Por lo tanto, estos elementos resultan plenamente coherentes en el marco del sector privado, pero generan importantes divergencias cuando se proyectan sobre el sector público, incluso respecto del personal laboral.

En efecto, aunque los empleados públicos laborales cumplen formalmente los requisitos subjetivos para acceder a la jubilación parcial en el RGSS, la exigencia legal de celebrar un contrato de relevo, reforzada tras el Real Decreto-ley 11/2024 mediante su configuración como contrato indefinido y a tiempo completo, introduce un desajuste estructural difícilmente conciliable con los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público. Esto es, por la necesidad de acudir a la oferta de empleo público, además, de a la sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad y, finalmente, por los dilatados plazos de los procesos selectivos, por consiguiente, todo ello, convierten el contrato de relevo en una figura difícilmente operativa en el ámbito del sector público. De hecho, este conflicto ha sido puesto de manifiesto, además, por el propio Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en su Criterio Técnico, número 14/2025, sobre la jubilación parcial del personal laboral de las administraciones públicas (Criterio Técnico del INSS), en el que se constata que tales exigencias, perfectamente asumibles en el sector privado, presentan notables dificultades de encaje en el sector público, donde la sustitución de efectivos no responde a la autonomía organizativa del empleador, sino que se encuentra condicionada por decisiones normativas, presupuestarias y procedimentales sometidas a estrictos límites legales.

Efectivamente, aunque este Criterio Técnico del INSS carece de valor normativo *stricto sensu*, reviste una indudable relevancia interpretativa y práctica, en la medida en que expresa la posición de la entidad gestora en la aplicación ordinaria del régimen jurídico de la jubilación parcial. Su contenido resulta particularmente significativo en el ámbito del empleo público, donde la operatividad real de la institución depende, en gran medida, de la interpretación administrativa de los requisitos legales.

Desde un primer plano normativo, el Criterio Técnico del INSS parte de la premisa de que, aunque al personal laboral de las Administraciones Públicas le resultan aplicables los artículos 215 LGSS y 12 ET, dicha aplicación no puede realizarse de forma automática ni mimética respecto del

[45] La eventual aplicación de la jubilación parcial al personal funcionario y al personal estatutario ha sido objeto de un intenso y reiterado debate en la jurisprudencia social, que ha venido perfilando con claridad los límites de esta institución en el ámbito del empleo público. En este sentido, el Tribunal Supremo (TS) ha tenido ocasión de pronunciarse en diversas resoluciones relevantes, entre las que cabe destacar, por su carácter representativo: la STS 930/2012, de 6 de febrero, la STS 1092/2010, de 9 de febrero, la STS 3536/2012, de 20 de febrero, y STS 4448/2012, de 7 de junio.

sector privado, al operar el EBEP como normativa especial en el ámbito del empleo público. De manera que el art. 11 del EBEP delimita de forma cerrada las modalidades de personal laboral en el sector público, siendo fijo, indefinido no fijo y temporal y vincula el acceso a los puestos de carácter permanente a procedimientos selectivos sometidos a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (art. 103.3 CE), excluyendo cualquier forma de contratación directa no precedida de oferta de empleo público (OEP).

Sobre esta base, el INSS concluye que la exigencia legal, introducida por el Real Decreto-ley 11/2024, de que el contrato de relevo sea indefinido y a tiempo completo resulta estructuralmente incompatible con el régimen jurídico del empleo público si no existe una plaza previamente incluida en la correspondiente OEP. Por consiguiente, la figura de la persona relevista, tal y como está diseñada en la legislación laboral común (arts. 12.6 ET y 215 LGSS), no encuentra un encaje natural en el sector público, dado que la condición de personal laboral fijo solo puede adquirirse tras superar un proceso selectivo público. De ahí que el Criterio Técnico del INSS afirme de forma expresa que las personas relevistas deben proceder necesariamente de la OEP, lo que vacía de contenido, en este ámbito, el requisito legal de que el contrato de relevo se celebre con una persona en situación de desempleo o con contrato temporal, por resultar contrario a los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público.

Esta conclusión se ve reforzada por la dimensión organizativa y presupuestaria del empleo público. El Criterio Técnico del INSS destaca que los procesos de selección derivados de las OEP requieren una planificación previa y están condicionados por la tasa de reposición y por las previsiones de las leyes de presupuestos. En consecuencia, las jubilaciones parciales que se soliciten y que requieran contrato de relevo no pueden ser atendidas con cargo a procesos selectivos ya en curso, en la medida en que estos no fueron diseñados para cubrir jubilaciones parciales, sino jubilaciones plenas u otras necesidades estructurales previamente identificadas. Esta circunstancia impide, en la práctica, la aplicación inmediata del régimen de jubilación parcial anticipada en el empleo público.

Ahora bien, como medida excepcional y transitoria, el Criterio Técnico del INSS admite la posibilidad de solicitar una tasa de reposición específica, al amparo de la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, cuando la cobertura de las jubilaciones parciales resulte esencial para el cumplimiento de los fines encomendados a la Administración correspondiente. Sin embargo, se trata de una solución extraordinaria, sujeta a autorización expresa y a una justificación reforzada, lo que confirma el carácter restrictivo y excepcional de la jubilación parcial anticipada en el sector público tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 11/2024.

Por otro lado, en cuanto al requisito de la simultaneidad entre el acceso a la jubilación parcial y la incorporación efectiva de la persona relevista, conforme a los arts. 215 LGSS y 12 ET, el hecho causante de la jubilación parcial anticipada exige la celebración simultánea del contrato de relevo, de manera que, en el ámbito del empleo público, esta simultaneidad solo puede cumplirse cuando la persona relevista se incorpora tras superar el correspondiente proceso selectivo derivado de una OEP. Por consiguiente, el Criterio Técnico del INSS establece que la fecha del hecho causante de la jubilación parcial debe coincidir necesariamente con la fecha de incorporación efectiva de la persona relevista, lo que introduce un elemento adicional de rigidez temporal que dificulta aún más la aplicación de esta modalidad en las Administraciones Públicas.

Avanzando sobre esta cuestión, desde el punto de vista funcional, también se clarifica que el puesto de trabajo desempeñado por la persona relevista no tiene por qué coincidir exactamente con el de la persona jubilada parcialmente, siempre que exista correspondencia entre las bases de cotización de ambas. En el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), se admite incluso

que la sustitución se produzca entre distintos organismos sujetos al mismo convenio colectivo[46], considerando a la AGE como empleador único a estos efectos, sin que ello suponga una aplicación analógica del concepto de grupo de empresas propio del derecho laboral privado. Esta precisión resulta relevante para dotar de cierta flexibilidad organizativa al sistema, aunque no elimina los obstáculos estructurales derivados de la necesidad de OEP previa.

Finalmente, recuerda que las Administraciones Públicas asumen íntegramente la responsabilidad prevista en el artículo 215.2.e) LGSS en caso de incumplimiento de la obligación de mantenimiento del contrato de relevo. De modo que si el contrato se extingue antes del plazo legal y no se formaliza uno nuevo en los términos exigidos, la Administración deberá reintegrar a la entidad gestora las prestaciones de jubilación parcial percibidas, imputándose dicha responsabilidad a la Administración de procedencia de la persona jubilada parcialmente. Este régimen de responsabilidad refuerza el carácter disuasorio de la jubilación parcial anticipada en el sector público y evidencia el elevado riesgo jurídico y económico que asumen las Administraciones que opten por esta vía.

En conclusión, el Criterio Técnico del INSS pone de manifiesto que la reforma de la jubilación parcial operada mediante el Real Decreto-ley 11/2024, lejos de facilitar su aplicación en el empleo público, como un instrumento eficaz para modular la salida progresiva del empleo público y suavizar el impacto financiero de las jubilaciones masivas, ha acentuado sus tensiones estructurales. Así, la exigencia de contratos de relevo indefinidos y a tiempo completo, la necesaria vinculación a la OEP, los tiempos dilatados de los procesos selectivos y el régimen de responsabilidad asociado configuran un marco en el que la jubilación parcial anticipada resulta jurídicamente posible, pero organizativamente excepcional y difícilmente operativa.

En este contexto, la jubilación parcial en el empleo público aparece más como una institución normativamente prevista pero materialmente bloqueada, cuya eficacia real depende de una reforma de mayor calado. De no abordarse esta contradicción, la jubilación parcial difícilmente podrá desempeñar el papel que, al menos en teoría, se le atribuye como instrumento de transición ordenada hacia la jubilación en un escenario de envejecimiento demográfico acelerado. Esta constatación refuerza la idea, central en este trabajo, de que la jubilación parcial, tal y como está actualmente diseñada, presenta serias limitaciones como instrumento eficaz de gestión del envejecimiento del empleo público y de sostenibilidad del sistema de pensiones.

4. FACTORES QUE DESVIRTÚAN LA LÓGICA DE LA JUBILACIÓN PARCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

El análisis del régimen jurídico de la jubilación parcial tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 11/2024 permite constatar que las dificultades de esta institución no responden a problemas coyunturales ni a deficiencias puntuales de técnica normativa, sino a la concurrencia de una serie de factores estructurales que desvirtúan su lógica como instrumento al servicio de la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

En efecto, lejos de configurarse como un mecanismo eficaz de prolongación de la vida laboral y de transición ordenada hacia la jubilación, la jubilación parcial se asienta sobre un diseño normativo internamente tensionado, en el que confluyen finalidades contradictorias, incentivos mal alineados y exigencias técnicas que limitan severamente su aplicación real. Estas tensiones no son nuevas, pero se ven intensificadas por un diseño normativo que, lejos de simplificar o clarificar el régimen jurídico de la jubilación parcial, acumula exigencias, condicionantes y excepciones que dificultan su utilización

[46] IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE, núm. 118, de 17 de mayo de 2019)

efectiva y cuestionan su adecuación como instrumento al servicio del envejecimiento activo y de la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Desde esta perspectiva, el examen crítico de la institución exige identificar y sistematizar aquellos elementos que explican por qué la jubilación parcial no ha cumplido, ni parece en condiciones de cumplir, el papel que teóricamente se le atribuye en términos de sostenibilidad financiera, equilibrio intergeneracional y gestión del envejecimiento de la población activa.

A modo de síntesis podemos mencionar los siguientes factores:

a) Contradicción entre la finalidad de transición gradual y la retirada anticipada encubierta del mercado de trabajo: Una primera disonancia, de especial relevancia desde la perspectiva de la sostenibilidad del sistema, deriva de la posibilidad de acumulación del tiempo de trabajo durante el período de jubilación parcial anticipada. La admisión expresa de esta práctica permite que la compatibilidad entre trabajo y pensión se materialice, en la práctica, a través de una prestación concentrada del trabajo pendiente, seguida de una desvinculación prolongada del mercado de trabajo sin la aplicación de coeficientes reductores sobre la pensión.
Esta configuración normativa desnaturaliza la lógica originaria de la jubilación parcial como mecanismo de tránsito progresivo hacia la jubilación plena y la aproxima funcionalmente a una modalidad de jubilación anticipada encubierta. El resultado es una incoherencia sistémica, en la medida en que se permite una salida temprana del mercado de trabajo sin las penalizaciones actuariales que caracterizan a la jubilación anticipada ordinaria, generando un trato más favorable difícilmente justificable desde el principio de contributividad y desde los objetivos de sostenibilidad financiera del sistema.
b) Disonancia entre los objetivos de política de empleo y los resultados reales del contrato de relevo: El contrato de relevo ha sido tradicionalmente presentado como el instrumento clave para vincular la jubilación parcial con el reparto del empleo y el relevo generacional, sin embargo, la experiencia acumulada pone en cuestión la efectividad real de esta conexión. En la actualidad, mediante la reforma operada a través del Real Decreto-ley 11/2024, al imponer la obligatoriedad del contrato de relevo indefinido y a tiempo completo en los supuestos de jubilación parcial anticipada, refuerza formalmente la estabilidad del empleo de la persona relevista, pero lo hace a costa de incrementar significativamente los costes y rigideces para las empresas. Este diseño contribuye a que la jubilación parcial no se traduzca en una creación neta de empleo estable, sino, con frecuencia, en una reorganización interna de efectivos o en una decisión empresarial de no recurrir a esta figura. En consecuencia, la jubilación parcial aparece más como un instrumento costoso de gestión interna que como una verdadera política activa de empleo.
c) Efectos no neutros desde la perspectiva de género: Otra disfunción relevante, frecuentemente invisibilizada en el diseño normativo, se refiere a los efectos distributivos de la jubilación parcial y, en particular, a su impacto diferenciado por razón de género. La exigencia de que la jubilación parcial anticipada se articule necesariamente a partir de un contrato de trabajo a tiempo completo excluye de facto a una parte significativa de las personas trabajadoras, entre las que se encuentran mayoritariamente mujeres, dada la elevada feminización del empleo a tiempo parcial.
Esta aparente neutralidad normativa produce un efecto adverso indirecto que contribuye a explicar la escasa presencia femenina entre las personas beneficiarias

de la jubilación parcial con contrato de relevo. Desde esta perspectiva, la regulación vigente reproduce desigualdades estructurales del mercado de trabajo y limita el alcance real de la jubilación parcial como instrumento universal de transición hacia el retiro, reforzando su carácter selectivo y restrictivo.

d) Controversia respecto a su contribución a la sostenibilidad del sistema: Desde una perspectiva estrictamente financiera, la jubilación parcial presenta una tensión evidente entre su coste económico y su aportación real a la sostenibilidad del sistema de pensiones. Ello no significa negar cualquier potencial contributivo de la figura, sino constatar que su diseño actual no permite materializarlo de forma sistemática ni predecible. El mantenimiento del cómputo íntegro de las cotizaciones a efectos de pensión, unido durante largos períodos a una cotización efectiva reducida y a la coexistencia de dos personas trabajadoras vinculadas a un mismo puesto, ha generado históricamente un coste significativo para la Seguridad Social. En efecto, a pesar de que las reformas sucesivas (culminadas con la exigencia de cotización por el 100% de la base) han tratado de corregir este desequilibrio, el resultado ha sido un encarecimiento notable de la figura, por consiguiente, que desincentiva su utilización. A ello se suma la existencia de regímenes excepcionales más favorables, como es la jubilación parcial en el sector de la industria manufacturera, cuya justificación desde el punto de vista de la sostenibilidad resulta controvertida[47], aspecto que no ha sido analizado al exceder del objeto del presente análisis.

e) Intensificación de las disfunciones en el ámbito del empleo público: Las disfunciones descritas adquieren una especial intensidad cuando se proyectan sobre el ámbito del empleo público, que opera como un verdadero banco de pruebas del modelo de jubilación parcial desde la perspectiva de la sostenibilidad. En un contexto caracterizado por un acusado envejecimiento de las plantillas y por la previsión de jubilaciones masivas en un horizonte temporal próximo, la jubilación parcial aparece, en teoría, como un instrumento idóneo para modular la salida progresiva del empleo y mitigar el impacto financiero sobre el sistema de pensiones. Sin embargo, su diseño jurídico (basado en presupuestos propios del Derecho del Trabajo) entra en colisión directa con los principios constitucionales de acceso al empleo público y con los mecanismos reglados de reposición de efectivos, lo que impide su aplicación efectiva allí donde su utilización resultaría más necesaria.

Precisamente, el conjunto de factores analizados permite identificar un rasgo transversal del régimen jurídico vigente de la jubilación parcial y que trasciende las disfunciones concretas y proyecta sus efectos sobre la institución en su totalidad. En efecto, la regulación actual revela una discrepancia estructural entre la flexibilidad formal que el legislador proclama en el plano normativo y la rigidez material que caracteriza su aplicación práctica, especialmente tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 11/2024. De manera que, desde una perspectiva estrictamente normativa, la jubilación parcial aparece configurada como una modalidad flexible de acceso a la jubilación, orientada a facilitar la prolongación de la vida laboral y una transición gradual hacia el retiro. Sin embargo, esta flexibilidad formal se ve sistemáticamente neutralizada por un entramado de exigencias técnicas, económicas y organizativas que condicionan severamente su viabilidad real. De hecho, esta disociación entre el diseño normativo y su operatividad práctica genera un efecto paradójico: cuanto más se presenta la jubilación parcial como una institución flexible y adaptada a las nuevas realidades demográficas y laborales, más se restringe su aplicación efectiva mediante mecanismos que desplazan el riesgo y el coste hacia las empresas, desincentivando su uso.

[47] Gala Durán, C.: "Envejecimiento de la población, pensión de jubilación y sostenibilidad del sistema de pensiones: retos y oportunidades", *op. cit.*, p. 433.

En este sentido, entre los años 2013 y 2023, el número de personas trabajadoras que accedieron a la jubilación parcial fue extraordinariamente reducido, situándose en apenas 1.643 casos en el conjunto del período considerado[48]. Este dato cuantitativo resulta especialmente revelador, en la medida en que pone de manifiesto la escasa implantación práctica de esta modalidad de jubilación y cuestiona seriamente su funcionalidad real como instrumento de política de empleo o de envejecimiento activo. Es más, la limitada utilización no impide apreciar determinados rasgos cualitativos relevantes. En particular, los datos disponibles correspondientes a julio de 2024 indican que la jubilación parcial anticipada representaba el 6,8 % del total de las jubilaciones causadas en dicho momento, porcentaje nada desdeñable si se atiende a la densidad de requisitos que caracterizan esta modalidad. Además, la cuantía media de la pensión percibida ascendía a 1.562,70 euros mensuales, situándose entre las más elevadas del conjunto de las pensiones de jubilación[49]. Este dato sugiere que la jubilación parcial anticipada se encuentra mayoritariamente asociada a trayectorias laborales estables y a empleos relativamente bien remunerados, lo que refuerza su carácter selectivo y cuestiona su idoneidad.

En definitiva, la jubilación parcial aparece así como una institución atrapada entre su formulación teórica y su operatividad real, cuyo encaje en un contexto de envejecimiento demográfico acelerado y de fuertes restricciones financieras exige una revisión profunda. En ausencia de una reformulación que afronte de manera estructural sus disfunciones (y no meramente mediante ajustes incrementales), difícilmente podrá desempeñar un papel relevante como mecanismo de sostenibilidad del sistema de pensiones, quedando reducida a una figura residual y excepcional en la práctica.

5. CONCLUSIONES

El análisis desarrollado a lo largo del presente trabajo permite afirmar que la jubilación parcial, más allá de constituir un instrumento plenamente coherente con los objetivos de sostenibilidad del sistema público de pensiones, se configura en la actualidad como una institución jurídicamente compleja, funcionalmente ambigua y de eficacia limitada. Su evolución normativa, culminada provisionalmente con la reforma operada por el Real Decreto-ley 11/2024, pone de manifiesto una trayectoria marcada por la tensión constante entre finalidades legítimas (envejecimiento activo, transición gradual hacia la jubilación, reparto del empleo y sostenibilidad financiera) y soluciones técnicas que, en la práctica, han terminado por debilitar su operatividad real.

Desde una perspectiva sistemática, la jubilación parcial se sitúa en un espacio normativo fronterizo entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, lo que explica buena parte de las dificultades que ha acompañado históricamente a su configuración. Esta naturaleza híbrida ha permitido, por un lado, articular fórmulas de compatibilidad entre trabajo y pensión potencialmente valiosas en un contexto de envejecimiento demográfico; pero, por otro, ha generado un régimen jurídico especialmente sensible a los equilibrios financieros del sistema y a las estrategias empresariales de organización del empleo. El resultado ha sido una figura sometida a sucesivos procesos de endurecimiento normativo, orientados prioritariamente a contener su impacto económico, aun a costa de desdibujar su lógica originaria como mecanismo de tránsito progresivo hacia la jubilación.

En este sentido, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024 no puede interpretarse como un punto de inflexión claro en favor de la jubilación parcial como instrumento de envejecimiento activo. Si bien es cierto que, a pesar de que el legislador ha incorporado determinados elementos de

[48] Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL11/2024, de 23 de diciembre", *op. cit.*, p. 162.

[49] Gala Durán, C.: "Envejecimiento de la población, pensión de jubilación y sostenibilidad del sistema de pensiones: retos y oportunidades", *op. cit.*, p. 434.

flexibilización formal, estas medidas se ven neutralizadas por la exigencia de contratos de relevo indefinidos y a tiempo completo, la intensificación de las obligaciones de mantenimiento del empleo y el régimen de responsabilidad económica en caso de incumplimiento configuran un marco que, lejos de incentivar el recurso a la jubilación parcial, tiende a desincentivarlo.

Desde la óptica de la sostenibilidad del sistema de pensiones, la jubilación parcial presenta, además, una ambivalencia estructural difícil de resolver en los términos actuales. Si bien su diseño pretende preservar los ingresos contributivos y evitar una salida abrupta del mercado de trabajo, la coexistencia prolongada de dos personas trabajadoras vinculadas a un mismo puesto, junto con el cómputo íntegro de los períodos de jubilación parcial a efectos de pensión, ha generado históricamente un coste significativo para el sistema. Las reformas sucesivas han tratado de corregir estos desequilibrios mediante un endurecimiento progresivo del régimen de cotización, pero el efecto práctico ha sido el encarecimiento de la figura y la reducción de su utilización, sin que ello se traduzca necesariamente en una mejora clara de la sostenibilidad a medio y largo plazo.

A ello se suma la persistencia de prácticas que, al menos en etapas anteriores, desvirtuaron gravemente la finalidad de la institución. La utilización de la jubilación parcial como vía de acceso encubierta a una jubilación anticipada sin coeficientes reductores, favorecida por reducciones máximas de jornada y por la acumulación del tiempo de trabajo, contribuyó a erosionar la legitimidad del instrumento y a justificar, desde la óptica del legislador, un giro restrictivo cuya inercia se mantiene hasta la actualidad. En cualquier caso, la corrección de estos abusos no ha ido acompañada de una redefinición clara y coherente del papel que la jubilación parcial debe desempeñar en el sistema, lo que explica la actual sensación de institución "atrapada" entre su formulación teórica y su escasa operatividad práctica.

De modo que estos factores ponen de relieve que la jubilación parcial, tal y como está actualmente configurada, no constituye un instrumento plenamente coherente ni eficaz desde la perspectiva de la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Lejos de lograr los tres objetivos prioritarios que debían guiar la reforma: 1) garantizar un régimen efectivo de compatibilidad entre trabajo y pensión; 2) preservar la calidad del empleo de los trabajadores relevistas; y 3) asegurar un reparto equilibrado de los costes entre los distintos agentes implicados, su diseño normativo ha generado un modelo costoso, complejo y de aplicación restringida, en el que los incentivos resultan insuficientes o contradictorios.

Especialmente revelador resulta el análisis de la jubilación parcial en el ámbito del empleo público, donde las contradicciones del modelo alcanzan su máxima expresión. El acusado envejecimiento de las plantillas públicas, unido a la previsión de jubilaciones masivas en los próximos años, sitúa a las Administraciones Públicas ante un desafío de enorme magnitud en términos de relevo generacional y que afecta directamente en la sostenibilidad del sistema de pensiones. En este contexto, la jubilación parcial podría desempeñar, al menos en teoría, una función relevante como mecanismo de salida progresiva y transmisión de conocimientos, sin embargo, el diseño jurídico vigente, basado en presupuestos típicamente laborales, resulta difícilmente compatible con los principios constitucionales de acceso al empleo público y con los procedimientos reglados de selección de personal.

El análisis del Criterio Técnico del INSS confirma que la jubilación parcial anticipada del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas es jurídicamente posible, pero organizativamente excepcional y de aplicación altamente restringida. La exigencia de contratos de relevo indefinidos y a tiempo completo, la necesaria vinculación a la oferta de empleo público, los tiempos dilatados de los procesos selectivos y el régimen de responsabilidad económica asociado configuran un escenario en el que la jubilación parcial aparece, en la práctica, como una institución

normativamente prevista pero materialmente bloqueada. Esta situación refuerza la idea de que el envejecimiento del empleo público no puede gestionarse con eficacia mediante instrumentos concebidos esencialmente para el sector privado sin una adaptación profunda de su diseño.

Desde una perspectiva transversal, se ha puesto de manifiesto q a lo largo del presente artículo que la jubilación parcial adolece de un problema de coherencia interna entre los objetivos declarados por el legislador y los incentivos reales que genera un modelo jurídicamente complejo, económicamente costoso y funcionalmente rígido, cuya utilización queda limitada a supuestos excepcionales. Esta discrepancia estructural explica por qué la jubilación parcial no ha logrado consolidarse como un instrumento de uso generalizado ni como una palanca eficaz de sostenibilidad del sistema de pensiones.

En términos generales, las conclusiones alcanzadas obligan a replantear el futuro de la jubilación parcial como instrumento al servicio de la sostenibilidad del sistema de pensiones. Si se pretende que esta institución desempeñe un papel relevante en un contexto de envejecimiento demográfico acelerado, será necesario abordar una reformulación de mayor calado que clarifique su finalidad principal, redefina el equilibrio entre costes y beneficios y adapte su diseño a la diversidad de realidades laborales existentes, incluida de manera expresa la del empleo público. El problema no reside en la lógica de la jubilación parcial, sino en un diseño normativo que dificulta su efectividad real como instrumento de sostenibilidad. En consecuencia, ello exige, entre otras cuestiones, revisar el papel del contrato de relevo y reforzar la coherencia del régimen de cotización desde una perspectiva de sostenibilidad a largo plazo, así como garantizar que la compatibilidad entre trabajo y pensión no derive en un privilegio selectivo ni en una utilización desviada que comprometa el sistema.

En definitiva, la jubilación parcial, tal y como se encuentra actualmente configurada, no puede considerarse un instrumento idóneo para afrontar los retos estructurales del sistema público de pensiones desde una perspectiva de sostenibilidad. Su diseño normativo, progresivamente endurecido para contener costes, ha terminado por vaciar de contenido práctico una figura concebida originariamente como mecanismo de envejecimiento activo y transición ordenada hacia la jubilación. En este contexto, la cuestión ya no reside tanto en introducir ajustes parciales o correcciones técnicas, sino en decidir si la jubilación parcial debe mantenerse en el sistema con una reformulación profunda y coherente o, por el contrario, asumir su carácter residual dentro del modelo vigente. Por ahora, sería necesaria una revisión estructural orientada de forma expresa a la sostenibilidad del sistema y a la coherencia entre objetivos e incentivos, a fin de superar la actual situación en la que la jubilación parcial ocupa un espacio normativo formalmente relevante sin una eficacia real claramente definida en términos de sostenibilidad del sistema de pensiones.

6. BIBLIOGRAFÍA

Aragón Gómez, C.: "Jubilación parcial y contrato de relevo: una figura necesaria y un régimen jurídico cada vez más restrictivo", *Labos,* 2025, vol. 6, núm. 3, pp. 153-184

Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial". *Revista Justicia & Trabajo,* 2025, núm. 6, pp. 205-256

Blasco Pellicer, A.: "Régimen jurídico de la pensión de jubilación, en Trabajo, edad y pensiones de jubilación", VV.AA.: *XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 2024, pp.115-153

Cabello Roldán, A.: "La precariedad laboral juvenil y la sostenibilidad del sistema público de pensiones ante el reto demográfico: ¿una ruptura generacional?", VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 883-906

Calvo Gallego, F.J. "La jubilación parcial y su permanente evolución: propuestas para su activación", VV.AA.: *Personas de Edad Avanzada y Mercado de Trabajo*, Fernández López y Calvo Gallego (dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 511-555

Castro Medina, C.: *Las personas mayores en el contexto de las políticas socio-laborales: la importancia de un cambio de paradigma*, Barcelona, Atelier, 2023

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*, núm. 33, 2025, pp. 153-182

Desdentado Bonete, A. Y Durán Heras, A.: "Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,* n.º extra-1, 2002, pp. 47-76

Fernández Domínguez, J.: "Panorama general de la jubilación en el empleo público de España", *Revista De La Facultad De Derecho De México*, vol. 72, núm. 284, 2022, pp. 53–78

Gala Durán, C.: "Envejecimiento de la población, pensión de jubilación y sostenibilidad del sistema de pensiones: retos y oportunidades", VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 415-453

González Cobaleda, E.: "Jubilación parcial: la compatibilidad entre trabajo y pensión", VV.AA.: *Tratado práctico de modalidades de contratación laboral*, Fernández Avilés, J.A. (dir.), Barcelona, Atelier, 2023, pp. 295-326

López Cumbre, L.: "La jubilación. Entre el derecho y la obligación", VV.AA.: T*ratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación,* López Cumbre, L., (coord.), Madrid, Iustel, 2007, pp. 43-51

López Gandía, J. y Llobera Vila, M.: *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, Albacete, Bomarzo, 2025

López Insua, B.M.: "La jubilación parcial", VV.AA.: *La pensión de jubilación. Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*, Monereo Pérez, J.L. y López Cumbre, L. (dirs.), Granada, Comares, 2015, pp. 171-196

Maldonado Molina, J. A.: "La acumulación de la jornada del jubilado parcialmente", *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 418, 2018, pp. 43-66

Maldonado Molina, J.A.: "La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del Pensionista", VV.AA.: *El Índice de Envejecimiento Activo y su proyección en el Sistema español de Protección Social,* Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (dir.), Granada, Comares, 2021, pp. 155-187

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública: *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2025 y proyección futura a 2035.* Madrid, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, 2025

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública: *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*. Madrid, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, 2025

Molina Navarrete, C.: *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, Madrid, La Ley, 2022

Monereo Pérez, J. L. Y Rodríguez Iniesta, G.: "Claves del nuevo Acuerdo Político Social de 31 de julio 2024 en materia de Seguridad Social: luces y sombras", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 40, 2024, pp. 13-40

Montes Adalid, G. Mª.: "La compatibilidad entre empleo y jubilación parcial: Retos jurídico-técnicos para la sostenibilidad del sistema de pensiones", VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 927-950

Moreno Romero, F.: "La jubilación parcial como forma de compatibilidad de la pensión con el trabajo", VV. AA. *Trabajadores maduros y Seguridad Social*, Álvarez Cortés, J. C., (Dir.), Navarra, Aranzadi, 2018, pp. 170-171

OECD.: *Pension Markets in Focus 2024*, Paris, OECD Publishing, 2024

Pérez Guerrero, Mª. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: Compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 307-338

Vila Tierno, F. y Ramírez Bandera, C.: "Las últimas reformas en materia de jubilación en favor de la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones Español", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n.º extra-7, 2024, pp. 137-159

Vila Tierno, F.: "Algunas impresiones sobre el Acuerdo Social de 31 de julio de 2024 en materia de pensiones y la sostenibilidad del sistema", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 9, 2024, pp. 8-11

Villar Cañada, I. M.: "La garantía de la sostenibilidad integral como objetivo esencial en el sistema de pensiones. También, y más aún, en épocas de crisis", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 8, 2024, pp. 98-119