

Jubilación parcial y contrato de relevo: una figura necesaria y un régimen jurídico cada vez más restrictivo

Partial retirement and replacement contract: a necessary figure and an increasingly restrictive legal framework

Cristina Aragón Gómez

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia*

ORCID ID: 0000-0003-0849-8299

Recibido: 20/10/2025

Aceptado: 11/11/2025

doi: 10.20318/labos.2025.10048

Resumen: El presente trabajo examina el régimen jurídico de la jubilación parcial en el sistema español de Seguridad Social, atendiendo a su evolución normativa, a su configuración actual y a la interpretación que de esta figura ha realizado el Tribunal Supremo. Se analiza cómo esta modalidad de acceso a la pensión, que combina la percepción de una parte de la jubilación con la continuidad en el trabajo a tiempo parcial, ha experimentado un tránsito desde su inicial finalidad de fomento del empleo hacia una regulación orientada a garantizar la sostenibilidad financiera del sistema.

El estudio aborda los requisitos de acceso a la jubilación parcial, la compatibilidad entre trabajo y pensión, las particularidades del contrato de relevo y las consecuencias derivadas de su incumplimiento, tanto desde la perspectiva del trabajador como de la empresa. Asimismo, se presta especial atención a las novedades introducidas por el RD Ley 11/2024 y a los problemas interpretativos que plantea su aplicación.

A partir del análisis conjunto de la normativa y de la doctrina judicial, se pone de manifiesto la complejidad de una institución que, más allá de la reforma reciente, exige una lectura sistemática que concilie los objetivos de empleo, de sostenibilidad del sistema y de seguridad jurídica. .

Palabras clave: Jubilación parcial; contrato de relevo; envejecimiento activo; Real Decreto Ley 11/2024; compatibilidad trabajo-pensión.

Summary: This paper examines the legal framework governing partial retirement within the Spanish Social Security system, focusing on its legislative development, current configuration, and the interpretation given by the Supreme Court. It analyses how this form of access to the pension—allowing the simultaneous

*cristina.aragon@der.uned.es

receipt of a partial pension and continued part-time employment—has evolved from its original purpose of promoting employment towards a regulation aimed at ensuring the financial sustainability of the system.

The study addresses the requirements for access to partial retirement, the compatibility between work and pension, the specific features of the replacement contract, and the consequences of non-compliance for both the employee and the employer. Particular attention is given to the innovations introduced by Royal Decree-Law 11/2024 and to the interpretative issues arising from its implementation.

Based on a combined analysis of legislation and judicial doctrine, the paper highlights the complexity of an institution that, beyond the most recent reform, calls for a systematic reading capable of reconciling employment policy, system sustainability, and legal certainty.

Keywords: Partial retirement; relief contract; active aging; Royal Decree Law 11/2024; work-pension compatibility.

I. Concepto, fundamento y evolución legislativa

La jubilación parcial representa una institución peculiar que permite realizar un trabajo asalariado a tiempo parcial y, simultáneamente, cobrar la pensión de jubilación también de forma parcial. De este modo, en una misma persona, concurre la condición de jubilada y activa¹. Y precisamente por ello, estamos ante una institución que presenta una doble faz, pues incide de forma directa en los ámbitos laboral y de Seguridad Social. A mayor abundamiento, en la medida en que esta figura trata de favorecer el reparto del empleo y el relevo generacional, su régimen jurídico afecta no solo al pensionista y a la entidad gestora, sino también a la empresa y al trabajador relevista.

En efecto, con la jubilación parcial, el legislador ha pretendido varios y entremezclados objetivos: En primer lugar, que el trabajador maduro pueda acceder de forma paulatina y no traumática a una situación de inactividad laboral. En segundo lugar, en coherencia con la política de empleo, que la jubilación parcial no se traduzca en la amortización de puestos de trabajo, sino que favorezca el reparto de un bien escaso, como es el empleo. En tercer lugar, que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados. Ello explica que, inicialmente, se requiriera la realización de trabajos iguales o similares y que, posteriormente, se haya exigido la correspondencia de bases de cotización entre el jubilado parcial y el trabajador relevista. Y, por último, la jubilación parcial permite a las empresas dar continuidad a su plantilla y transmitir la experiencia y los conocimientos acumulados por el jubilado parcial a los nuevos empleados.

La posibilidad de jubilarse parcialmente se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico con la Ley 32/1984² con el objetivo de reducir el desempleo, favorecer el reparto del trabajo y “mejorar el bienestar de los trabajadores con edad próxima a la jubilación”. A

¹ BARCELÓN COBEDO, Susana. “Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial”. *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, núm. 6, p. 235.

² 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 (BOE 4-8-1984, núm. 186).

pesar de que la formulación inicial era sencilla, la regulación presentaba algunas rigideces que provocaron que la jubilación parcial no tuviera el éxito esperado. La creación de dos puestos de trabajo a tiempo parcial a partir de un puesto de trabajo a tiempo completo no era tan fácil en la realidad como en la imaginación jurídica³. Con el objetivo de hacer más atractiva la regulación de la jubilación parcial, el legislador corrigió algunas rigideces previas (a través del RD Ley 15/1998⁴ y de la Ley 12/2001⁵) e introdujo una importante modificación en virtud de la cual, las bases de cotización correspondientes al período trabajado a tiempo parcial se complementaban hasta el 100% a efectos de futuras prestaciones, como si el trabajador hubiera cotizado a tiempo completo (arts. 15 y 17 Real Decreto 144/1999⁶), lo que supuso una carga excesiva para las arcas de la Seguridad Social.

Estas últimas reformas no solo favorecieron el aumento del número de jubilaciones parciales⁷ (lo que tuvo una clara incidencia económica en las cuentas del sistema), sino que también permitieron un uso torticero y desviado de esta figura. Precisamente por ello, desde el año 2007, se aprecia una tendencia legislativa dirigida claramente a restringir la utilización de la jubilación parcial. En esta línea, mediante las reformas llevadas a cabo por la Ley 40/2007⁸, la Ley 27/2011⁹ y el RD Ley 5/2013¹⁰, el legislador introdujo nuevas exigencias para el acceso a la prestación, endureció los requisitos ya existentes y encareció los costes que esta modalidad de jubilación representa para la empresa. En concreto, las reformas se orientaron a elevar la edad mínima de acceso, exigir carreras de cotización más largas, incrementar la antigüedad en la empresa y reforzar las obligaciones empresariales. El objetivo fue contener el coste de la figura para reforzar la sostenibilidad financiera del sistema, lo que ha convertido la jubilación parcial -especialmente en su modalidad anticipada- en una opción cada vez más residual.

Y en los últimos años, esta dinámica restrictiva se ha mantenido. Es verdad que el RD Ley 11/2024¹¹ ha reducido la edad mínima de acceso a la jubilación parcial y ha flexibilizado los porcentajes de reducción de jornada, sin embargo ha endurecido aún más las cargas empresariales, restándole interés como herramienta de reestructuración de plantillas.

³ Ídem, p. 48.

⁴ RD Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE 28-11-1998, núm. 285).

⁵ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10-7-2001, núm. 164).

⁶ Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el RD Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE 16-2-1999, núm. 40).

⁷ Pasando de 6.819 altas de jubilación parcial en el año 2002 a 30.833 en el año 2006 (PANIZO ROBLES, José Antonio, «Jubilación parcial y anticipada. Realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos», *Foro de Seguridad Social*, 2007, núm. 17, p. 86).

⁸ Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE 5-12-2007, núm. 291).

⁹ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE 2-8-2011, núm. 184).

¹⁰ RD Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE 16-3-2013, núm. 65).

¹¹ RD Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (BOE 24-12-2024, núm. 309).

Los datos con elocuentes: en octubre de 2025, el número total de pensiones de jubilación parcial se concretaba en 63.043, lo que representa el 1,28% del total de pensiones de jubilación en vigor en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, resulta interesante destacar que, del total de pensionistas de jubilación parcial, tan solo el 28,2% son mujeres.

A día de hoy, la regulación de la jubilación parcial se encuentra contenida en el art. 215 LGSS y en el RD 1131/2002¹², pero resulta imprescindible la remisión a los apartados 6º, 7º y 8º del art. 12 ET, que establecen el régimen jurídico del contrato de relevo. La norma prevé dos modalidades de jubilación parcial: La jubilación parcial anticipada para aquellos trabajadores que no han cumplido la edad ordinaria de jubilación (art. 215.2 LGSS) y la jubilación parcial diferida prevista para quienes ya acrediten dicha edad (art. 215.1 LGSS). Al margen de lo expuesto, conviene recordar que el ordenamiento contempla un régimen jurídico específico para la jubilación parcial en la industria manufacturera¹³, con el propósito de dar respuesta a las necesidades de este concreto sector. Pues bien, aun siendo una excepción significativa, no será objeto de análisis en este trabajo, tanto por razones de espacio, como como por la necesidad de centrar el estudio en el modelo general.

II. Ámbito de aplicación y particularidades de la jubilación parcial

Por lo que respecta al ámbito de aplicación, pueden acceder a la jubilación parcial los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, así como los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores autónomos, sin embargo, no tienen derecho a esta modalidad de jubilación a día de hoy, pues conforme el art. 318.d) LGSS *“lo dispuesto en el artículo 215 será de aplicación en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente”*. Y ese desarrollo reglamentario aún no se ha producido.

De otro lado, el régimen jurídico de la jubilación parcial presenta las siguientes particularidades:

Primera. Ya hemos visto que, con base en el art. 215.4 LGSS, *“la percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada”*. De esta forma, el trabajador percibe un porcentaje del salario (en función de las horas trabajadas) y un porcentaje de la pensión de jubilación (en proporción a la reducción de la jornada de trabajo).

Segunda. La segunda particularidad es que no existe un derecho subjetivo perfecto a jubilarse parcialmente. En efecto, para acceder a la jubilación parcial, es preciso que la empresa y la persona trabajadora acuerden una novación del contrato de trabajo que debe

¹² Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (BOE 27-11-2002, núm. 284).

¹³ Apartado 6º de la Disposición Transitoria 4ª LGSS.

formalizarse por escrito y en el modelo oficial¹⁴, haciendo constar el porcentaje de reducción de la jornada de trabajo (DA 1ª RD 1131/2002). De esta forma, el proceso de jubilación parcial solo se perfecciona si concurre la voluntad de la empresa. De no ser así, la jubilación parcial es inviable, aunque el trabajador cumpla los demás requisitos legalmente establecidos¹⁵. Y, a este respecto, debemos tener en cuenta que la empresa no está obligada legalmente a aceptar la propuesta de jubilación parcial del trabajador, a sabiendas de que ello conlleva la novación del contrato de trabajo, la asunción de mayores costes de Seguridad Social y puede suponer, además, la obligación de suscribir un contrato de relevo¹⁶.

La empresa, por tanto, puede negarse a la solicitud del trabajador. Ahora bien, en tal caso, deberá motivar su decisión, como cabe deducir del art. 12.4.e) ET. Un precepto que reconoce a los trabajadores la posibilidad de formular solicitudes de conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial e impone a la empresa la obligación de tomar en consideración estas solicitudes *“en la medida de lo posible”*. Y, además, puntualiza: *“La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada”*.

No obstante, sí que sería posible que la jubilación parcial se impusiera a la empresa vía acuerdo colectivo. Según el art. 12.8 ET, *“en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo”*. Y en opinión del Tribunal Supremo, estas medidas de fomento *“podrían consistir en la asunción de la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, la jubilación anticipada parcial que se le solicitara o de abonar complementos o mejoras a los trabajadores para fomentar este tipo de jubilación”*¹⁷.

Pero para admitir la existencia de esta obligación empresarial, es preciso que la regulación convencional sea inequívoca. Si el convenio colectivo se remite de forma genérica a la normativa legal y no impone a la empresa ninguna obligación adicional (como el deber de aceptar la propuesta de jubilación parcial o el deber de celebrar el preceptivo contrato de relevo), no puede entenderse que estemos ante un verdadero y perfecto derecho que sea exigible, siendo necesario el acuerdo entre las partes del contrato de trabajo¹⁸.

Tercera. La tercera particularidad es que la jubilación parcial anticipada no se puede imponer al trabajador. En la medida en que el acceso a esta concreta modalidad de jubilación exige la novación del contrato de trabajo a tiempo completo en otro contrato de trabajo a tiempo parcial, rige el principio general de voluntariedad previsto en el art. 12.4.e) ET. Y ello obliga a entender que la jubilación parcial no se puede imponer al trabajador ni por la empresa (ya sea unilateralmente o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del art. 41 ET), ni a través

¹⁴ Código de contrato núm. 540.

¹⁵ LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. “La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual”. *Lex social: revista de derechos sociales*. 2014, vol. 5, núm. 2, p. 124.

¹⁶ STS 6-7-2010, Rº 3888/2009.

¹⁷ STS 22-6-2010, Rº 3046/2009.

¹⁸ SSTs 29-3-2023, Rº 2322/2020, 25-1-2024, Rº 687/2023, 30-5-2024, Rº 1985/2023.

de la negociación colectiva. Así lo entendió el Supremo en su sentencia de 22-6-2010, Rº 3046/2009; si bien, esta resolución puntualiza *“salvo que hipotéticamente pudieran concurrir las mismas causas mediante las que, a través de la negociación colectiva, se pudiera imponer la jubilación forzosa total a una determinada edad”*.

Cuarta. La cuarta particularidad es que, sin perjuicio de la reducción de jornada, durante el período de disfrute de la jubilación parcial anticipada, empresa y trabajador deben cotizar por la base que hubiera correspondido de seguir trabajando a jornada completa. Tradicionalmente, la cotización de los jubilados parciales se realizaba en función de las horas trabajadas (como trabajadores a tiempo parcial). No obstante, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tenían en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido al trabajador de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, siempre que ésta se hubiese simultaneado con un contrato de relevo (arts. 15 y 18.2 RD 1131/2002).

Pero la Ley 27/2011 impuso a la empresa y al trabajador la obligación de cotizar por la base que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a tiempo completo, con independencia de la reducción de jornada. A tal efecto, se previó una aplicación paulatina de la reforma, de manera que la base se incrementaría gradualmente, concluyendo su implantación en el año 2023. Pues bien, teniendo en cuenta que el acceso a la jubilación parcial no se configura por el legislador como un derecho del trabajador, sino que se condiciona al acuerdo con la empresa, esta regulación representa un claro desincentivo al pacto, pues encarece duramente los costes que representa la jubilación parcial para la empresa. Ahora bien, es importante aclarar que esta obligación únicamente resulta aplicable con respecto a la jubilación parcial anticipada, no así con respecto a la jubilación parcial postergada donde se cotiza por las horas efectivamente trabajadas.

Y quinta. La última particularidad es que el acceso a la jubilación parcial no supone la conversión de un contrato indefinido en un contrato temporal. Sabemos que, para acceder a la jubilación parcial, es preciso que las partes lleguen a un acuerdo en virtud del cual un contrato a tiempo completo de carácter indefinido se nova en un contrato a tiempo parcial. Originariamente, esta novación afectaba a la duración del contrato, pues la relación laboral se extinguía de forma automática en el momento en el que el jubilado parcial cumplía la edad de jubilación ordinaria. Pero, la Ley 12/2001¹⁹ reconoció la posibilidad de acceder a la jubilación parcial o mantener sus efectos más allá de los 65 años. Y esta previsión implicó que el contrato de jubilación parcial ya no se extinguiese por el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, sino por el tránsito a la jubilación plena. A pesar de ello, el modelo oficial elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía

¹⁹ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10-7-2001, núm. 164).

Social califica el contrato para personas trabajadoras en situación de jubilación parcial como un contrato de trabajo de carácter temporal. En este contexto, ya ha aclarado el Tribunal Supremo que el acceso a la jubilación parcial no extingue el precedente contrato de trabajo. En consecuencia, cuando el trabajador firma el correspondiente contrato a tiempo parcial, lo hace en idénticas condiciones de fijeza, de manera que la novación únicamente alcanza a la jornada de trabajo y al salario. Así, teniendo en cuenta que la relación laboral entre las partes continúa siendo indefinida, la cláusula de temporalidad ha de tenerse por no puesta y las cláusulas vinculadas con la temporalidad han de correr igual suerte. Por tanto, cuando el jubilado parcial accede a la jubilación plena, no tiene derecho a percibir la indemnización establecida en el art. 49.1.c) ET, pues no estamos ante un cese por la expiración del tiempo convenido, sino ante una extinción del contrato por jubilación del trabajador [art. 49.1.f) ET]²⁰.

III. Requisitos de acceso a la jubilación parcial

Las exigencias para acceder a la jubilación parcial varían en función de la edad del solicitante de la pensión, lo que nos obliga a abordar este epígrafe diferenciando el régimen jurídico aplicable a los trabajadores con edad superior a la legal de jubilación, del correspondiente a los trabajadores con una edad inferior.

3.1. Requisitos aplicables a los trabajadores con edad superior a la legal de jubilación

A diferencia de lo que sucede en la jubilación parcial anticipada, cuyo régimen jurídico se caracteriza por una notable intensidad en las exigencias de acceso, el derecho a la jubilación parcial diferida se articula a través de un marco mucho más flexible. En efecto, según el art. 215.1 LGSS, en caso de que el solicitante de la pensión haya cumplido la edad legal de jubilación, bastaría con que reuniera los requisitos para causar derecho a la jubilación ordinaria. Por lo tanto, el trabajador tiene que haber cumplido 67 años de edad (o 65 cuando acredite una carrera completa de seguro) y tiene que tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Ahora bien, si con carácter general, el legislador permite el acceso a la jubilación ordinaria desde una situación asimilada al alta o, incluso, desde una situación de no alta, sin embargo, a la jubilación parcial se accede por definición desde la situación de activo, pues el hecho causante coincide con la fecha en que se produce la novación contractual en virtud de la cual el contrato a tiempo completo pasa a ser un contrato a tiempo parcial (art. 11 RD 1131/2002). Dicho en otros términos, el hecho causante de la jubilación parcial es el cese parcial en el trabajo²¹.

²⁰ STS 22-11-2023, R° 4199/2020.

²¹ LÓPEZ GANDÍA, Juan y LLOBERA VILA, Mireia. *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*. Albacete: Bomarzo, 2025, p. 47.

Al margen de lo expuesto, también es preciso que el trabajador acuerde con la empresa la reducción de la jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%. Antes de la reforma llevada a cabo por el RD Ley 11/2024, la horquilla oscilaba entre el 25 y el 50%, pero con motivo de esta modificación legislativa, la posibilidad de reducir la jornada se ha ampliado hasta el 75%.

Como se aprecia de lo anteriormente expuesto, el ordenamiento jurídico exige un conjunto muy reducido de requisitos, pues resulta irrelevante la modalidad contractual previa, la antigüedad del trabajador en la empresa o la existencia de un contrato de relevo asociado (pues su suscripción tiene, en este caso, carácter potestativo). Además, en este supuesto, el trabajador jubilado parcial cotiza exclusivamente en función de las horas trabajadas y del salario realmente percibido.

Todo ello revela una clara asimetría normativa entre ambas modalidades, pues mientras la jubilación parcial anticipada concentra la mayor parte de las restricciones y condicionantes, la jubilación parcial diferida se configura como una opción accesible, desprovista de obstáculos significativos y plenamente coherente con la lógica del envejecimiento activo.

3.2. Requisitos aplicables a los trabajadores con edad inferior a la legal de jubilación

En el supuesto de que el solicitante de la pensión no haya alcanzado aún la edad ordinaria de jubilación y nos encontremos, por tanto, ante una jubilación parcial anticipada, el panorama cambia de manera sustancial. A diferencia de la modalidad diferida, aquí el acceso a la pensión queda condicionado por un entramado particularmente denso de requisitos, cuya concurrencia simultánea resulta imprescindible. Se trata de un régimen jurídico mucho más rígido, en el que cada exigencia opera como un filtro adicional y donde la acumulación de condiciones termina por dificultar sobremanera el acceso efectivo a la jubilación parcial. Por ello, solo cuando concurren todas las exigencias que se detallan a continuación puede entenderse cumplido el marco normativo habilitante para esta modalidad anticipada.

3.2.1. Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación

En primer lugar, para acceder a la jubilación parcial anticipada, el solicitante debe tener cumplida, en la fecha del hecho causante, una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación. La exigencia relativa a la edad ha experimentado varias modificaciones a lo largo del tiempo y, en dicha evolución normativa, no se identifica una orientación clara o un patrón coherente: lejos de configurarse de manera lógica, las distintas reformas han modificado la edad exigida de forma errática y difícilmente justificable. El siguiente cuadro permite apreciar esta trayectoria irregular, sintetizando las variaciones introducidas desde la década de los ochenta.

Norma	Edad mínima de acceso a la jubilación parcial
Ley 32/1984	62 años
RD Ley 15/1998	60 años
Ley 40/2007	61 años
RD Ley 5/2013	63 o 65 años (en función de la carrera de seguro)
RD Ley 11/2024	62 o 64 años (en función de la carrera de seguro)

Concretamente, antes de la entrada en vigor del RD Ley 11/2024, el trabajador debía tener cumplida una edad que oscilaba entre los 63 y los 65 años, en función de los años cotizados, estableciéndose al respecto un período transitorio que finalizaba en 2027. La reforma de 2024 ha introducido una modificación que suaviza parcialmente la rigidez del régimen anterior, ampliando de dos a tres años la posibilidad de anticipar la edad de acceso a la jubilación parcial, lo que determina que la edad mínima aplicable en la actualidad sea la que se recoge en la siguiente tabla.

Año	Carencia	Edad de acceso	
		Jubilación ordinaria	Jubilación parcial
2025	≥ 38 años y 3 meses	65 años	Desde los 62 años
	< 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses	Desde los 63 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses	65 años	Desde los 62 años
	< 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses	Desde los 63 años y 10 meses
2027	≥ 38 años y 6 meses	65 años	Desde los 62 años
	< 38 años y 6 meses	67 años	Desde los 64 años

Para determinar la edad legal de jubilación ordinaria, “se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante de la jubilación parcial y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a)” [art. 215.2.a) LGSS, tras la entrada en vigor del RD Ley 11/2024]. La redacción, sin duda, es susceptible de mejora, pues el jubilado parcial va a seguir cotizando y, además, lo va a hacer de forma íntegra. No estamos, por tanto, ante un período sin cuotas que se asimila a tiempo cotizado, sino ante una ficción jurídica en virtud de la cual se computan de forma anticipada las cotizaciones que se ingresarán en el futuro.

¿Cuál es el concreto impacto de esta ficción? Supongamos que un trabajador que acaba de cumplir 62 años de edad y acredita 36 años cotizados, quiere jubilarse de forma parcial anticipada. ¿Podría hacerlo en este momento? ¿Cumpliría el requisito de la edad? Sabemos que, con 36 años de cotización real, la edad de jubilación ordinaria se sitúa en los 67 años, por lo que en principio podría jubilarse parcialmente a partir de los 64 (es decir, con tres años de anticipación). Pero si computamos esta cotización “en la sombra”, tendríamos que concluir que la edad ordinaria de jubilación se situaría en los 65 años, pues de haber seguido trabajando con normalidad, en esa fecha (es decir, tres años después) acredi-

taría 39 años cotizados y, en consecuencia, habría superado la carrera completa de seguro. Partiendo de lo expuesto, si en este caso la edad de jubilación ordinaria se sitúa en los 65 años, el acceso a la jubilación parcial anticipada se abre a partir de los 62, pues el solicitante acredita 36 años de cotización real y 3 años adicionales de cotización en la sombra.

Pues bien, aunque el RD Ley 11/2024 incorpora esta ficción en el texto del art. 215.2.a) LGSS, realmente no estamos ante una novedad legislativa. Esta cotización en la sombra ya se desprendía anteriormente de la aplicación de la tabla prevista en la DT10ª LGSS (ahora derogada), en la medida en que, para acceder a la jubilación parcial anticipada con 63 años de edad²², no se exigían 38 años y medio cotizados, sino 36 años y medio, esto es, dos años menos.

3.2.2. Tener la condición de trabajador por cuenta ajena a tiempo completo

En segundo lugar, es preciso que la persona trabajadora se encuentre vinculada a la empresa a través de un contrato de trabajo a tiempo completo. Esta exigencia adicional fue incorporada al ordenamiento jurídico por el art. 4 Ley 40/2007 y aunque tiene apariencia neutra, provoca un impacto adverso en las mujeres, pues no olvidemos que, de cada 100 contratos a tiempo parcial, cerca del 75% está suscrito por trabajadoras²³. Y quizá esta sea una de las razones que explique por qué del 100% de pensionistas de jubilación parcial “con relevista”, solo el 28,67% sean mujeres²⁴. En la medida en que el contrato a tiempo parcial es un contrato feminizado, este trato desigual debería tener una justificación adicional que el legislador no ha aportado. Y de ahí que comparta la opinión de quien entiende que estamos ante una evidente discriminación indirecta por razón de sexo²⁵.

De otro lado, teniendo en cuenta lo expuesto (que para acceder a la jubilación parcial la persona trabajadora debe estar vinculada a la empresa a través de un contrato de trabajo a tiempo completo), el Tribunal Supremo viene denegando el acceso a esta concreta modalidad de jubilación a los trabajadores fijos discontinuos. En opinión de la Sala 4ª, aunque desde un punto de vista sustantivo el contrato fijo discontinuo está regulado en el art. 16 ET (al margen del régimen previsto en el art. 12 ET), desde el punto de vista de la Seguridad Social reciben el mismo tratamiento que los trabajadores a tiempo parcial (pues, en definitiva, no prestan servicios todos los días del año y realizan una jornada de trabajo, en cómputo anual, inferior a la contemplada como ordinaria y a tiempo completo para dicha actividad). En consecuencia, a estos efectos, deben asimilarse a trabajadores a tiempo parcial en cómputo anual²⁶.

²² Pues recordemos que, antes de esta reforma de 2024, el acceso solo se podía anticipar dos años.

²³ Concretamente, el 73,25% según se desprende de las estadísticas de la Encuesta de Población Activa del INE: “Ocupados por tipo de jornada, sexo y situación profesional. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada situación”. Datos correspondientes al año 2024 (media de los cuatro trimestres).

²⁴ NSS. Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de agosto de 2025. Pensiones de jubilación parcial en vigor según edad, por modalidad y sexo. Datos a agosto de 2025.

²⁵ GARCÍA ORTEGA, Jesús. “La jubilación parcial: una institución necesitada de revitalización y reorientación. En: AAVV. *Brechas de género y pensiones*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023, p. 134.

²⁶ SSTs 12-7-2022, Rº 1881/2020 y 21-12-2023, Rº 3616/2022.

3.2.3. Acreditar una antigüedad de, al menos, seis años en la empresa

El trabajador que pretenda jubilarse parcialmente debe acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante [art. 215.2.b) LGSS]. En un primer momento, no se requería que el trabajador reuniera ningún período concreto de vinculación con su empleador. Pero, con la Ley 40/2007, se incorporó esta nueva exigencia con el propósito de evitar el fraude, pues en la práctica se efectuaban contrataciones *ad hoc* con el único propósito de favorecer el acceso a la jubilación parcial a los pocos días de formalizar la relación laboral²⁷.

Aunque no hubiera sido preciso, la norma aclara que a estos efectos se computan los servicios prestados en otras empresas cuando se haya producido una sucesión en los términos del art. 44 ET o cuando se trate de una entidad perteneciente al mismo grupo de empresas. De otro lado, también debemos incluir en el cómputo los contratos temporales suscritos con carácter previo cuando se hubiesen producido breves interrupciones entre ellos (pues la norma no exige que esa antigüedad sea fruto de una prestación ininterrumpida de servicios)²⁸, así como los períodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos²⁹. Igualmente se contabilizarán los períodos durante los cuales el trabajador haya estado dado alta en el Régimen General asimilado por haber ejercido funciones como consejero o administrador de sociedades de capital sin alcanzar la mayoría exigida para tener el control efectivo de la entidad³⁰. En palabras del propio Tribunal Supremo, *“la mercantilidad o extralaboralidad del vínculo solo comportan una protección diversa a la propia del RGSS cuando así lo dispone la Ley, lo que no sucede respecto del requisito examinado en orden al acceso a la jubilación parcial”*³¹. Y esta jurisprudencia fue posteriormente acatada por la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS³².

Por último, para concluir este apartado, conviene advertir que, según el INSS, es preciso que durante estos seis años de antigüedad en la empresa, el trabajador haya prestado servicios a tiempo completo. Pero ni la doctrina judicial, ni el Tribunal Supremo admiten esta interpretación de la entidad gestora, pues el legislador no impone que este período de vinculación con la empresa sea en su totalidad a jornada completa³³. En consecuencia, puede acceder a la jubilación parcial quien, durante algún tiempo prestó servicios a tiempo parcial, siempre que en el momento de solicitar la pensión se encuentre trabajando a jornada completa y no medie fraude de ley en la novación del contrato³⁴.

²⁷ SSTSJ País Vasco 17-10-2006, Rº 1815/2006 y País Vasco 7-11-2006, Rº 1316/2006.

²⁸ STSJ País Vasco 7-3-2017, Rº 326/2017.

²⁹ INSS. Criterio de gestión 19/2020, de 4-11-2020.

³⁰ SSTS 19-11-2014, Rº 3323/2013 y 28-10-2020, Rº 2169/2018.

³¹ STS 28-10-2020, Rº 2169/2018.

³² Criterio de gestión 9/2022, de 15-2-2022.

³³ STS 5-3-2013, Rº 1443/2012. Seguida por las SSTSJ Galicia 20-1-2027, Rº 1555/2016, Aragón 17-7-2017, Rº 389/2017, Comunidad Valenciana 19-6-2018, Rº 2108/2017, 28-2-2019, 604/2018, Castilla y León 8-6-2020, Rº 2339/2019, Andalucía 1-7-2020, Rº 2297/2019, Madrid 23-9-2020, Rº 268/2020, Comunidad Valenciana 17-11-2020, Rº 237/2020, Comunidad Valenciana 31-3-2021, Rº 2458/2020, Navarra 19-1-2023, Rº 524/2022 y Cataluña 30-1-2024, Rº 3664/2023, entre otras.

³⁴ MORENO ROMERO, Francisca. “La jubilación parcial como forma de compatibilidad de la pensión con el

3.2.4. Acreditar un período de carencia de treinta y tres años cotizados

Originariamente, para acceder a la jubilación parcial anticipada, bastaba una carencia genérica de quince años cotizados a lo largo de toda la vida laboral y una carencia específica de dos años en los últimos quince, pues el legislador reconocía esta posibilidad a quienes reunieran “*las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad*” (art. 166.1 LGSS 1994, en su redacción inicial). Pero la Ley 40/2007 modificó dicho precepto con el objeto de duplicar el período de carencia exigido -que se situó en treinta años- y excluir del cómputo la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Y aunque el propio legislador previó la aplicación gradual de esta reforma con la incorporación de una nueva disposición transitoria (la 17ª) en la LGSS, en la que se establecía un período transitorio que finalizaba en el año 2012, la DD única RD-Ley 8/2010³⁵ derogó la citada disposición. Precisamente por ello, desde el 25-5-2010³⁶, se exigieron treinta años cotizados para poder acceder a la jubilación parcial anticipada.

La Ley 27/2011 mantuvo el período de cotización exigido en treinta años; si bien, lo redujo a veinticinco en el supuesto “*de personas con discapacidad o trastorno mental*”; una redacción que, como advirtió la doctrina³⁷, carecía claramente de precisión. No obstante, hay que advertir que esta redacción nunca llegó a ver la luz, pues tres días antes de la fecha de entrada en vigor, la DA 1ª.1 RD-Ley 29/2012³⁸ suspendió durante tres meses su aplicación y, antes de que concluyera este concreto período de letargo, el RD-Ley 5/2013 incrementó a 33 años el período de cotización exigido para poder acceder a la jubilación parcial anticipada, pero mantuvo el tratamiento privilegiado que la Ley 27/2011 había otorgado a los profesionales con discapacidad, de manera que, en tal caso, el requisito de carencia se sitúa en veinticinco años. No obstante, la reforma corrigió la disfunción previamente advertida por la doctrina, de forma que este beneficio resulta de aplicación a las personas con discapacidad “*en grado igual o superior al 33 por 100*”.

¿Cuál es el fundamento que justifica el que la discapacidad se haya convertido en un criterio de modulación del período de cotización exigido? Sabemos que el ordenamiento jurídico reconoce a las personas con un determinado grado de discapacidad el derecho a adelantar el momento de retiro, mediante la aplicación de unos coeficientes reductores de la edad de jubilación (art. 206 bis LGSS). La regulación de la jubilación parcial, sin embargo, no admite la aplicación de ninguna bonificación o anticipación de la edad de acceso

trabajo”. En: ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos. *Trabajadores maduros y Seguridad Social*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2018, p. 175.

³⁵ RD-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE 24-5-2010, núm. 126).

³⁶ Fecha de entrada en vigor del RD-Ley 8/2010 en aplicación de su DF 6ª.

³⁷ VALLE JOZ, Juan Ignacio del. “Novedades en la regulación de la jubilación parcia”. En: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús R. (dirs), *La reforma de la Seguridad Social 2011*. Valladolid: Lex Nova, 2011, p. 199.

³⁸ RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE 31-12-2012, núm. 314).

[art. 215.2.a) LGSS]. Precisamente por ello, en contrapartida, se exige a las personas con discapacidad un período de cotización inferior al previsto con carácter general.

Pues bien, para acreditar el período de carencia legalmente establecido, ya hemos indicado que no computan los días cuota. Sin embargo, sí se toma en consideración: a) el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite de un año; y b) el período de prestación del servicio social de la mujer (con motivo de la reforma llevada a cabo por la Ley 24/2022³⁹, que acogió la doctrina de la STS 6-2-2020, Rº 3801/2017).

Con ello, se corrige una diferencia de trato entre mujeres y hombres carente de todo fundamento⁴⁰. Sin embargo, se mantiene aún una discriminación indirecta por razón de sexo, pues el incremento del período de carencia aunque representa una exigencia en apariencia neutra – en la medida en que se aplica indistintamente a hombres y a mujeres- impacta de forma especialmente negativa en las mujeres, que presentan mayores interrupciones a lo largo de su trayectoria profesional y, en consecuencia, acreditan una carrera de cotización inferior a la de los hombres.

3.2.5. Acordar con la empresa la reducción de la jornada de trabajo

Desde el origen de la jubilación parcial, el legislador ha modificado en numerosas ocasiones los porcentajes de jornada y, en esta sucesión de reformas resulta complejo identificar una orientación clara. En un primer momento, la Ley 32/1984 estableció un modelo extremadamente rígido, fijando una reducción uniforme del 50 % en todos los casos. Esta rigidez fue parcialmente corregida por el RD Ley 15/1998, que introdujo por primera vez una horquilla de reducción situada entre el 30 % y el 77 %. Poco después, la Ley 12/2001 amplió estos márgenes, permitiendo reducciones que oscilaban entre el 25 % y el 85 %.

La reforma de la Ley 40/2007 limitó el porcentaje máximo del 85 % a los supuestos en que el trabajador relevista fuese contratado a jornada completa y mediante un contrato indefinido. El RD Ley 5/2013 volvió a restringir la amplitud de la reducción, fijando un máximo general del 50 %; si bien mantuvo la posibilidad de ampliarlo hasta el 75 % cuando el relevista tuviera un contrato indefinido a tiempo completo. Finalmente, el RD Ley 11/2024 ha reformulado nuevamente este esquema fijando el porcentaje máximo en el 75% con carácter general. La siguiente tabla sintetiza esta sucesión de cambios normativos, permitiendo visualizar la variabilidad legislativa que ha caracterizado la regulación de la reducción de jornada en la jubilación parcial.

³⁹ Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial (BOE 26-11-2022, núm. 284).

⁴⁰ ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. “Retrato de alumnas en clase en la Granja Escuela San Isidro. Interior”. En: *Sempere Navarro, Antonio V. (dir). Una mirada laboralista a la fotografía*. Madrid: BOE, 2025, pp. 581 a 586. Disponible en internet: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-356.

Norma	Reducción de jornada	
	Porcentaje	Precisiones
Ley 32/1984	50%	Porcentaje fijo
RD Ley 15/1998	30% - 77%	
Ley 12/2001	25% - 85%	
Ley 40/2007	25% - 75 %	Ampliable hasta el 85% si el contrato de relevo se celebra por tiempo indefinido y a jornada completa
RD Ley 5/2013	25% - 50%	Ampliable hasta el 75% si el contrato de relevo se celebra por tiempo indefinido y a jornada completa
RD Ley 11/2024	20% - 33%	Durante el 1er año
	25% - 75%	A partir del 2º año

Como anticipábamos, tras el RD Ley 11/2024, el acceso a la jubilación parcial se condiciona a que el trabajador acuerde con su empresa la reducción de la jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%. No obstante lo anterior, si se anticipa el acceso a la jubilación en más de dos años, *“durante el primer año”* la reducción de jornada se debe fijar entre un 20% y un 33%. Y ya, *“a partir del segundo año, las partes podrán alterar la reducción de la jornada”*. La redacción del precepto, sin duda, genera confusión, pues no queda claro si el legislador se refiere al primer año transcurrido desde el hecho causante de la jubilación parcial o si se refiere al primer año de anticipación (dentro de los tres posibles). Ante esta situación, el propio INSS se ha visto en la necesidad de clarificar que los límites mínimo y máximo se modifican *“una vez resten dos años al jubilado parcial para cumplir la edad ordinaria de jubilación”*⁴¹. Por lo tanto, si la edad ordinaria de jubilación se sitúa en los 65 años, la reducción de jornada deberá moverse dentro de los siguientes límites: a) mientras el trabajador tenga 62 años de edad, la reducción se situará entre un mínimo de un 20% y un máximo de un 33%; b) en el momento en el que el trabajador cumpla los 63 años, la reducción de jornada deberá oscilar entre el 25% y el 75%.

Pero clarificada esta duda, nos enfrentamos a otras cuestiones que deben ser igualmente resueltas. La dicción del art. 215.2.c) LGSS parece limitar la posibilidad de alterar la reducción de jornada en el caso de que se haya anticipado el acceso a la jubilación en más de dos años. Pero esta interpretación no tendría ninguna lógica. Por ello, entendemos que, a lo largo de la jubilación parcial, las partes puede acordar modificaciones de la jornada de trabajo realizada dentro de los márgenes legalmente establecidos, con independencia del período de anticipación.

Pues bien, tampoco queda claro si esa modificación del porcentaje de reducción de jornada puede ser al alza (lo que supondría trabajar cada vez menos) o a la baja (lo que conllevaría trabajar cada vez más). Según el art. 215 LGSS, tras la reforma de 2024, *“a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada*

⁴¹ Criterio de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS 5/2025, de 12 de marzo.

dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior". De la literalidad del precepto, parece desprenderse que la libertad de las partes es plena (siempre y cuando se respeten los límites mínimo y máximo legalmente establecidos), por lo que cabría una modificación tanto al alza como a la baja. Y así, de hecho, parece entenderlo el INSS, pues en su criterio de gestión 5/2025⁴², indica que este precepto debe interpretarse en el sentido de que el porcentaje de reducción de jornada inicialmente pactado *"podrá modificarse libremente"*.

Pero esta interpretación casa mal con la lógica de la jubilación parcial que pretende, entre otros objetivos, favorecer un tránsito progresivo y no traumático hacia la situación de inactivo. Precisamente por ello, entiendo que estas modificaciones únicamente podrían reducir progresivamente la jornada para aumentar paulatinamente la pensión⁴³. Dicho en otros términos, la reducción de jornada, una vez acordada, no debería ser reversible. En consecuencia, en mi opinión, seguiría siendo aplicable el desarrollo reglamentario previsto en el art. 12.2 RD 1131/2002, en virtud del cual el porcentaje de reducción de jornada *"podrá incrementarse"* dentro de los límites legalmente establecidos, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario.

De otro lado, aunque el acceso a esta modalidad de pensión implica la suscripción de un contrato a tiempo parcial, entiendo que no sería admisible la realización de horas complementarias. Primero porque ello podría suponer una vulneración de los márgenes establecidos por la norma. Por ejemplo, se pacta una reducción de jornada del 25%, pero en la práctica, a través del juego de las horas complementarias, se está prestando servicios el 100%. Y segundo porque las horas complementarias se retribuyen y no olvidemos que la pensión de jubilación parcial cubre la pérdida retributiva derivada de la reducción de jornada, por lo que se estaría incurriendo en un claro fraude de ley. Volviendo al ejemplo anterior, se estaría cobrando el 100% del salario y, al tiempo, el 25% de la pensión de jubilación. De ahí que entienda que la posibilidad prevista en el art. 12.5 ET no resulta aplicable a los trabajadores en situación de jubilación parcial. A menos que, mensualmente, el INSS tuviera que recalcular el importe de la pensión de jubilación, acomodándolo a las horas complementarias que se hayan informado en el boletín de cotización, lo que no parece viable⁴⁴.

Al margen de lo expuesto, la empresa y el trabajador jubilado parcial pueden acordar la concentración de la jornada trabajada. Esta posibilidad ya se desprendía del art. 65.3 RD 2064/1995, incorporado al ordenamiento jurídico por la DA3ª RD 1131/2002. Un precepto que prevé particularidades en la cotización a la Seguridad So-

⁴² Criterio de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS 5/2025, de 12 de marzo.

⁴³ En el mismo sentido, BARCELÓN COBEDO, Susana. "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial". *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, núm. 6, p. 243 y LÓPEZ GANDÍA, Juan y LLOBERA VILA, Mireia. *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*. Albacete: Bomarzo, 2025, pp. 66 a 68.

⁴⁴ En sentido contrario, se pronuncia MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes. *La compatibilidad entre jubilación y trabajo. Modalidades de jubilación: parcial, flexible, activa*. Madrid: BOE, 2023, p. 135. Para esta autora, la realización de horas complementarias sí sería posible, en la medida en que no existe una prohibición legal expresa. No obstante, advierte que esta circunstancia debe ponerse en conocimiento de la entidad gestora para que, en su caso, reduzca la pensión de jubilación parcial en la proporción correspondiente.

cial, respecto de los trabajadores a tiempo parcial *“que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual”*.

Pero, como se desprende de lo anterior, el legislador únicamente admitía una concentración de la jornada de alcance intraanual, no siendo posible una concentración con un alcance superior. El Tribunal Supremo, sin embargo, sí aceptó una acumulación de toda la jornada del jubilado parcial en un único período ininterrumpido, sin prestar servicios posteriormente para la empresa, pero manteniendo la retribución, el alta en la seguridad social y la cotización⁴⁵. Esta doctrina -sin duda, controvertida- tuvo que ser asumida por el INSS⁴⁶ y finalmente se ha positivizado con la reforma operada por el RDLey 11/2024.

En efecto, en la actualidad, el art. 215.3 LGSS indica de forma expresa: *“la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá, la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso”*. Por lo tanto, la reforma no sólo permite la concentración intraanual de la jornada (fruto de acumular días en la semana, semanas en el mes o meses en el año), sino que también acepta una concentración interanual, pues expresamente admite la acumulación de *“otros períodos de tiempo”*. Una previsión que no tiene ninguna lógica, por cuanto desnaturaliza la jubilación parcial, convirtiéndola en una jubilación anticipada sin la aplicación de coeficientes reductores⁴⁷.

Al margen de ello, también sorprende que esta posibilidad únicamente se haya previsto con respecto a la jubilación parcial anticipada, pues solo alcanza a aquellos casos *“en los que se acceda a la jubilación parcial antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación”*. En consecuencia, quedan excluidos de esta posibilidad los supuestos de jubilación parcial diferida⁴⁸. Pues bien, esta exclusión sorprende por dos motivos: en primer lugar, porque no se comprende cuál es la razón que justifica esta diferencia de trato. Y, en segundo lugar, porque la posibilidad de concentrar la jornada sí se reconoce, sin embargo, tanto en el apartado 6º del art. 12 ET (relativo al contrato de relevo en caso de jubilación parcial anticipada), como en el apartado 7º de dicho artículo (relativo al contrato de relevo en caso de jubilación parcial diferida).

⁴⁵ SSTs 19-1-2015, Rº 627/2014 y 29-3-2017, Rº 2142/2015

⁴⁶ Consulta 19/2017, de 10 de octubre.

⁴⁷ En este mismo sentido: GARCÍA ORTEGA, Jesús. “La jubilación parcial: una institución necesitada de revitalización y reorientación. En: AAVV. *Brechas de género y pensiones*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023, p. 130 y CHABANES, Matthieu. “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*, 2025, núm. 33, p. 164.

⁴⁸ Y esta exclusión ha sido confirmada por la propia Administración en el criterio interpretativo 5/2025 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

3.2.6. Suscribir, por parte de la empresa, un contrato de relevo

Por último, la empresa tiene la obligación de suscribir un contrato de relevo. Podríamos pensar que, con esta medida, el legislador trata de favorecer el rejuvenecimiento de las plantillas y fomentar el empleo juvenil. Pero, como veremos al analizar el régimen jurídico de esta modalidad contractual, la norma no establece ninguna regla que oriente la contratación en este sentido⁴⁹.

IV. La cuantía de la pensión de jubilación parcial

Aunque la jubilación parcial se concibe normalmente como un supuesto de compatibilidad entre el trabajo y la pensión, en puridad, estamos ante un caso de compartición⁵⁰, pues la cuantía de la pensión se reduce en proporción a la jornada que se trabaja. No se produce, por tanto, una coexistencia entre la percepción íntegra de la pensión y la realización de un trabajo a tiempo completo, sino que la prestación viene a cubrir la pérdida retributiva que se produce con motivo de la reducción de la jornada laboral.

Precisamente por ello, la cuantía de la pensión de jubilación parcial será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería al beneficiario, de acuerdo con los años de cotización que acredite en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate. Y el importe de la pensión así calculado no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado (art. 12.1 RD 1131/2002). Además, el importe de la pensión será objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

Además, es importante llamar la atención sobre el siguiente extremo: aunque el solicitante acceda a la protección antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación, no resulta aplicable ninguna de las penalizaciones que el ordenamiento jurídico ha previsto con respecto a la jubilación anticipada voluntaria. En primer lugar, no se aplican los coeficientes reductores previstos en el art. 208.2 LGSS, que minoran la cuantía de la pensión en función del período de anticipación. En segundo lugar, se garantiza al beneficiario el importe de la pensión mínima (modulado, obviamente, en función de la reducción de jornada), tomando como referencia la cuantía establecida en cada momento para los jubilados “*mayores de 65 años*” (que, por regla general, tiene un importe superior). De este modo, se tienen en cuenta las garantías de mínimos de la pensión como si se tratara

⁴⁹ CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Claves de la jubilación parcial”. En: MONEREO PÉREZ, José Luis, MORENO ROMERO, Francisca y TORTUERO PLAZA, José Luis (coords). *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*. Murcia: Laborum, 2024, p. 696.

⁵⁰ FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. “Jubilación parcial”. En: SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (dir). *Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con trabajo*. Cizur Menor: Aranzadi, 2026, pp. 357 y 358.

de una jubilación ordinaria, si bien de forma proporcional⁵¹. Y, en tercer lugar, el tope de la pensión máxima no se ve alterado. Sabemos que, en el caso de la jubilación anticipada voluntaria, la pensión a percibir nunca puede superar el resultado de multiplicar la cuantía de la pensión máxima por el coeficiente reductor por edad que corresponda. Sin embargo, en el caso de la jubilación parcial, aun anticipada, rige el límite de la pensión máxima que incide sobre la cuantía de la pensión una vez aplicado el porcentaje de jornada correspondiente.

Al margen de lo anteriormente expuesto, debemos tener en cuenta dos cosas: a) que, durante la situación de jubilado parcial, el pensionista no puede percibir el complemento correspondiente a la jubilación demorada o tardía (art. 210.2 LGSS); y b) que tampoco puede cobrar el complemento para la reducción de la brecha de género, por expresa prohibición del art. 60.4 LGSS. No obstante, de cumplir los requisitos legalmente establecidos, sí que se reconocerían ambos complementos cuando, desde la jubilación parcial, se accediese a la jubilación plena.

V. El contrato de relevo

4.1. *El perfil del trabajador relevista*

Para evitar que la jubilación parcial se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo, es preciso que la empresa se comprometa a celebrar, con carácter simultáneo, un contrato de relevo. Ahora bien, esta obligación únicamente alcanza a los supuestos de jubilación parcial anticipada. En la jubilación parcial diferida, por el contrario, la suscripción del contrato de relevo es potestativa. Además, es necesario que el relevista obedezca a un determinado perfil. Inicialmente, la Ley 32/1984 exigió que el relevista se encontrara en situación de desempleo. Pero la Ley 12/2001 también aceptó la suscripción del contrato de relevo con quien tuviese concertado con la empresa un contrato de trabajo de duración determinada.

Concretamente, por lo que respecta a la primera posibilidad, conviene aclarar que no es preciso que el relevista esté percibiendo una prestación por desempleo, pero sí resulta determinante que se encuentre inscrito en la oficina de empleo. Ahora bien, no basta con la mera inscripción como demandante, sino que debe acreditar la condición de desempleado⁵². Y, como es evidente, no cabe forzar o fingir esta condición. A este respecto, resulta especialmente elocuente la STSJ Cataluña 5-2-2009, Rº 8713/2007, en la que el trabajador, vinculado a la empresa a través de un contrato indefinido a tiempo completo, causó baja voluntaria, se inscribió como demandante de empleo y a los pocos días suscribió un contrato de relevo con esa misma empresa. También resulta de interés la STSJ País Vasco 16-6-2009, Rº 906/2009, en la que el trabajador indefinido fue des-

⁵¹ BARRIOS BAUDOR, Guillermo L y VALLE DE JOZ, Juan Ignacio del. *Jubilación parcial y contratos de trabajo vinculados a tiempo parcial y de relevo*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi, 2013, 2ª edición, p. 160.

⁵² STS 6-10-2011, Rº 4410/2010.

pedido por causas objetivas (sin que se especificara en la carta de despido las causas de la decisión extintiva), se inscribió como demandante de empleo y, un mes después de su despido, fue contratado de nuevo por la misma empresa como relevista.

En relación con la segunda posibilidad, el trabajador relevista debe estar vinculado a la empresa en la que presta servicios el trabajador relevado, pues el ordenamiento no ha contemplado la posibilidad de contratar a un empleado temporal que haya prestado servicios en otra empresa del grupo o a través de un contrato de puesta a disposición en una ETT⁵³. Además, es evidente que debe ser un contrato temporal acorde a derecho, pues si se hubiese celebrado en fraude de ley, debe considerarse indefinido y, en consecuencia, no cabría contratar a este empleado como relevista.

Pues bien, tras la modificación incorporada por el RDLey 11/2024, el art. 12.6 ET prevé de forma expresa: “*También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente*”. En la fecha de cierre de este artículo, este desarrollo reglamentario no se ha producido, por lo que la posibilidad prevista por el legislador todavía no resulta aplicable. En cualquier caso, esta reforma genera perplejidad. De un lado, no se entiende por qué esta posibilidad únicamente se ha incluido en el art. 12.6 ET y no en el art. 12.7 de este mismo cuerpo normativo o, dicho en otros términos, por qué esta opción solo resulta aplicable en los supuestos de jubilación parcial anticipada y no se ha hecho igualmente extensiva a los supuestos de jubilación parcial postergada. De otro lado, tampoco se comprende cuál es el concreto alcance de la reforma, por cuanto la redacción del precepto es claramente mejorable. ¿Significa que un trabajador fijo discontinuo de la empresa puede ser contratado como relevista? ¿O permite la celebración de un contrato de relevo siguiendo la modalidad de fijo discontinuo? Podríamos entender que la interpretación es la primera, pues con ello convertimos a un trabajador fijo discontinuo en un trabajador indefinido ordinario a tiempo completo⁵⁴, lo que daría respuesta a uno de los objetivos de la reforma que es mejorar las condiciones laborales del trabajador relevista. Pero entonces, ¿qué sentido tiene permitir después que el relevista concentre la jornada de trabajo “*en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo*”? Sin duda, no se comprende bien qué es lo que el legislador ha pretendido al respecto.

4.2. Jornada

Con respecto a la jornada de trabajo del relevista, el régimen jurídico es diferente, en función de la edad del trabajador relevado. En efecto, ante un supuesto de jubilación parcial diferida, el contrato de relevo puede celebrarse a jornada completa o a tiempo

⁵³ ORDOÑEZ CASADO, M^a Iluminada. “Jubilación parcial y flexible”. En: AAVV. *Las pensiones ante los retos que plantea la sociedad del riesgo*. Murcia: Laborum, 2024, p. 204.

⁵⁴ Para BARCELÓN COBEDO, Susana. “Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial”. *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, núm. 6, p. 244, el legislador permite la celebración de un contrato de relevo con un trabajador fijo discontinuo, de forma que pasará a ser un trabajador indefinido a tiempo completo.

parcial. Y, en este último caso, la duración de la jornada debe ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

Sin embargo, si estamos ante un caso de jubilación parcial anticipada, tras la reforma de 2024, el contrato de trabajo debe celebrarse en todo caso a jornada completa.

4.3. La equivalencia de las bases de cotización

Ya hemos apuntado que el régimen jurídico de la jubilación parcial persigue varios objetivos. De un lado, un objetivo coherente con la política de empleo, consistente en evitar que la jubilación de un trabajador se traduzca en la pérdida de un puesto de trabajo. De otro, un objetivo estrictamente financiero, orientado a impedir que los ingresos de la Seguridad Social se vean reducidos. Con esta doble lógica, la primera configuración normativa exigió que las funciones desempeñadas por el trabajador relevado y el relevista fueran iguales o similares, lo que suponía, de manera implícita, que ambos percibieran salarios semejantes y, en consecuencia, tuvieran bases de cotización equiparables.

Posteriormente, con la reforma introducida por la Ley 40/2007, se articularon dos vías para alcanzar esa finalidad. La primera consistía en exigir la realización de un trabajo igual o similar, lo que aseguraba la equivalencia de las cotizaciones de forma indirecta. La segunda descansaba en garantizar de manera directa la correspondencia entre las bases de cotización del relevado y del relevista, en el supuesto de que los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, impidieran que el relevista pudiera desarrollar el mismo puesto de trabajo u otro similar.

Cuatro años más tarde, la Ley 27/2011 prescindió de la vía indirecta y optó por mantener únicamente la vía directa. Desde la entrada en vigor de esta norma, dejó de tener relevancia que el puesto de trabajo del relevista fuera el mismo o similar al del relevado; lo verdaderamente determinante pasó a ser la existencia de una equivalencia entre las bases de cotización. Y esta orientación se ha visto reforzada con el RDLey 11/2024, que permite de forma expresa que el puesto de trabajo del relevista sea idéntico o completamente distinto al desempeñado por el trabajador relevado.

En concreto, a día de hoy es preciso que la base de cotización del relevista no sea inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. Pues bien, la aplicación de esta exigencia plantea varias dudas importantes. En primer lugar, para alcanzar este resultado (la correspondencia de las bases de cotización del relevista y del relevado), ¿es necesario que el salario del relevista sea superior o igual al 65% del salario del relevado? ¿O sería posible que el salario no alcanzara ese umbral, bastando con que se respetase esa base mínima de cotización? ¿Sería admisible esta segunda interpretación, teniendo en cuenta que colisiona claramente con otras reglas básicas en materia de cotización que impiden cotizar por encima de lo que realmente se cobra?

Sabemos que, con carácter general, la base de cotización está constituida por la retribución total que tenga derecho a percibir el trabajador en función de las horas tra-

bajadas, tanto ordinarias como complementarias (arts. 147 LGSS y 23 RD 2064/1995), de forma que se introduce una regla de proporcionalidad entre el salario percibido y la aportación al sistema. Y, al tiempo, se introduce una importante labor de conexión entre los ingresos profesionales y la intensidad de la cobertura del sistema de Seguridad Social, pues la base de cotización sirve de referente en el cálculo de la cuantía de las prestaciones futuras. Y de ahí que se considere infracción administrativa tanto cotizar en cuantía inferior a la debida (art. 22.3 LISOS), como incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones futuras [art. 23.1.e) LISOS].

Pero la existencia de esa regla de carácter general, no impide que el propio legislador establezca excepciones. Pues bien, con respecto a la jubilación parcial y el contrato de relevo, el ordenamiento jurídico ha previsto un régimen específico que se separa sustancialmente de la regla general: de un lado, y por lo que se refiere al jubilado parcial, empresa y trabajador deben seguir cotizando por la base de cotización que hubiese correspondido de seguir trabajando a jornada completa, por lo que se impone una base de cotización que no se corresponde con la retribución efectivamente abonada. De otro lado, por lo que se refiere al trabajador relevista, se impone igualmente un mínimo de cotización. Sea cual sea su salario, las bases de cotización no pueden ser inferiores al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sin más elementos a considerar a tal efecto. Y así lo ha venido entendiendo tanto el INSS⁵⁵, como el mismo Tribunal Supremo⁵⁶.

Pero la aplicación de esta exigencia plantea otras dudas adicionales de especial interés: Este incremento forzado de la base de cotización por encima del salario realmente abonado ¿durante cuánto tiempo se debe mantener? Antes de la reforma llevada a cabo por el RD Ley 11/2024, el contrato de relevo podría tener una duración temporal, en cuyo caso la respuesta era evidente. Pero tras esta modificación legislativa, en los supuestos de jubilación parcial anticipada, el contrato de relevo debe ser necesariamente indefinido. Partiendo de lo expuesto, ¿esta correspondencia de las bases de cotización se debe mantener durante toda la vigencia del contrato? No se aprecia en la norma ningún límite temporal que permita acotar esta obligación, pero es evidente que el resultado es a todas luces desproporcionado.

En segundo lugar, la interpretación del Tribunal Supremo permite, como hemos visto, un incremento artificial y forzado de la base de cotización del relevista, por encima del salario efectivamente abonado, para garantizar el mínimo legalmente establecido. Pues bien, ¿este incremento tendrá incidencia en las pensiones futuras? Parece que sí, pues no se ha establecido ninguna salvedad. Es evidente que, a través del contrato de

⁵⁵ Criterio de gestión 6/2018, de 14 de marzo, de la Subdirección General de ordenación y asistencia jurídica del INSS.

⁵⁶ STS 25-9-2024, Rº 403/2022. Con ello, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo mantiene el mismo criterio defendido con anterioridad por la Sala de lo Contencioso Administrativo en sus SSTs 18-12-2023, Rº 3506/2022 y 21-12-2023, Rº 4065/2022.

relevo, se pretenden equilibrar los sacrificios asumidos por los sujetos intervinientes. Y, bajo esta lógica, sí es razonable que se imponga a la empresa esta cotización mínima para evitar que las arcas del sistema de Seguridad Social se vean especialmente afectadas. Pero en este contexto, ¿qué sentido tiene que resulte beneficiado el trabajador relevista a través de esta hiperprotección prestacional?

Y, por último, ¿cuál es la consecuencia de incumplir esta exigencia? Tradicionalmente, se entendió que la correspondencia de las bases de cotización era un elemento indispensable para que el contrato de relevo pudiera ser considerado ajustado a derecho⁵⁷. De esta forma, si se incumplía este requisito, el contrato de relevo se entendía celebrado en fraude de ley y, por tanto, indefinido. Pero, tras la reforma del 2024, el contrato de relevo ya es indefinido desde el origen. Por lo tanto, el único efecto sería una posible reclamación de deuda por parte de la TGSS por la diferencia en las bases de cotización a la Seguridad Social.

4.4. *La duración del contrato de relevo*

Por lo que respecta a la duración del contrato de relevo, el régimen jurídico igualmente difiere en función de si estamos ante un supuesto de jubilación parcial anticipada o jubilación parcial diferida.

En el caso de la jubilación parcial demorada, el contrato de relevo puede suscribirse de forma indefinida o temporal. Y, de hecho, estamos ante una de las pocas modalidades de contratación temporal acausal permitidas por el legislador⁵⁸. Pues bien, si el contrato de relevo se suscribe como temporal, su duración debe coincidir con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año. Desaparece, de esta forma, la previsión de prórrogas automáticas por períodos anuales hasta la finalización del período correspondiente al año en que se produjese la jubilación total del trabajador relevado.

Por lo tanto, tras esta última reforma, el contrato se extinguirá en el momento en el que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena; salvo que este tránsito tenga lugar antes de que haya concluido el año desde el hecho causante de la jubilación parcial, en cuyo caso el cese se producirá al finalizar este concreto período de tiempo. Al llegar a término la relación laboral, el trabajador relevista tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio⁵⁹ y la duración del contrato de relevo no se computará a efectos de concatenación de contratos temporales *ex art.* 15.5 ET.

Al margen de lo expuesto, conviene aclarar que en nada afecta a la duración del contrato el hecho de que fallezca el trabajador relevado⁶⁰, pues no estamos en puridad ante un contrato de sustitución, sino un contrato a término.

⁵⁷ STS 13-2-2019, Rº 1219/2017.

⁵⁸ CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Claves de la jubilación parcial”. En: MONEREO PÉREZ, José Luis, MORENO ROMERO, Francisca y TORTUERO PLAZA, José Luis (coords). *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*. Murcia: Laborum, 2024, p. 697.

⁵⁹ STS 11-3-2010, Rº 135/2009.

⁶⁰ STS 25-2-2010, Rº 1744/2009.

De otro lado, si el contrato de relevo, inicialmente celebrado con carácter temporal, se transformara en indefinido con posterioridad, la empresa se podría beneficiar de una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social. En efecto, en aplicación del art. 24.2 RD Ley 1/2023⁶¹, la transformación en indefinidos de contratos de relevo, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, de 55€ al mes durante los tres años siguientes. Si el relevista fuese una mujer, dicha bonificación sería de 73€ mensuales. Pero debemos tener en cuenta que este incentivo está previsto para los trabajadores a tiempo completo. Si el contrato de relevo se transformara en indefinido, pero se mantuviera la parcialidad de la jornada, debemos de tener en cuenta lo previsto en el art. 10.2 RD Ley 1/2023, conforme al cual el importe de la bonificación se reduciría proporcionalmente en función de la jornada realizada, sin que esta pueda ser inferior al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Por lo tanto, si la jornada no superara dicho umbral, la empresa no se podría aplicar ninguna bonificación en las cuotas de Seguridad Social.

En el caso de la jubilación parcial anticipada, antes de la reforma operada por el RD Ley 11/2024, el contrato de relevo podía ser indefinido o de duración determinada. Si el contrato se celebraba con carácter temporal, su duración debía ser, como mínimo, igual al tiempo que le faltase al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Y si se celebraba con carácter indefinido, debía mantenerse, al menos, durante un período igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le faltase al trabajador sustituido para alcanzar dicha edad. Una garantía de estabilidad que se incorporó al ordenamiento jurídico a través del RD Ley 5/2013, con el objeto de evitar decisiones empresariales claramente estratégicas.

Pero, tras el RD Ley 11/2024, el contrato de relevo debe celebrarse necesariamente por tiempo indefinido. Y aunque la reforma ha mantenido esta garantía de estabilidad, el plazo de dos años ya no se computa desde el cumplimiento de *“la edad de jubilación ordinaria que corresponda”*, sino desde *“la extinción de la jubilación parcial”*. ¿Qué efectos prácticos tiene este cambio de redacción? Dos son, en mi opinión, las interpretaciones posibles: la primera consistiría en contabilizar el plazo de dos años desde la extinción de la jubilación parcial, sea cual sea la causa. Para comprender el alcance de esta interpretación, debemos tener en cuenta que la jubilación parcial no solo se extingue por el acceso a la jubilación plena, sino también: a) por el fallecimiento del pensionista; b) por el reconocimiento de una incapacidad permanente declarada incompatible; y c) por la extinción del contrato de trabajo del jubilado parcial (salvo que este tuviera derecho a la prestación por desempleo). La segunda interpretación consistiría en contabilizar el plazo de dos años desde la extinción de la jubilación parcial por el acceso a la jubilación plena (ya sea a la edad ordinaria o a una edad postergada).

Pues bien, sinceramente creo que la intención del legislador es la segunda. En primer lugar, porque en el preámbulo del RD Ley 11/2024 indica que el objetivo de la mo-

⁶¹ RD Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE 11-1-2023, núm. 9).

dificación es mejorar la situación del trabajador relevista. Y en segundo lugar, porque se aprecia una descoordinación entre la regulación del Estatuto de los Trabajadores y la de la Ley General de la Seguridad Social. En efecto, aunque el art. 215.e) LGSS parte de la misma redacción (*“el contrato de relevo debe mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial”*), inmediatamente después matiza: *“En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido”*. Y no parece lógico que esta obligación de reposición solo se imponga en una de las cuatro causas de extinción de la jubilación parcial.

Debe advertirse, además, que la primera interpretación supondría, en la práctica, una reducción significativa de la garantía de estabilidad. Si el cómputo de los dos años se iniciara desde cualquier causa de extinción de la jubilación parcial —incluido el fallecimiento, la declaración de incapacidad permanente o la extinción del contrato del relevado—, el período de mantenimiento del contrato del relevista podría quedar acortado respecto de la configuración vigente antes del Real Decreto-ley 11/2024. Ello implicaría que la duración efectiva de la garantía dependiera de acontecimientos ajenos a la lógica interna del contrato de relevo y, en muchos casos, anteriores al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Por el contrario, la segunda interpretación prolonga la vigencia de la garantía, puesto que vincula el inicio del cómputo al acceso del trabajador relevado a la jubilación plena. Esta lectura desplaza el hecho causante a un momento posterior —ya sea el cumplimiento de la edad ordinaria o una edad superior, en caso de jubilación postergada o diferida—, reforzando así la estabilidad del relevista y alineándose con la finalidad protectora que inspira la reforma.

El problema es que, con la reforma, pasamos de una fecha cierta (aquella en la que se cumple la edad legal de jubilación) a una fecha, en principio, incierta (aquella en la que el jubilado parcial decida jubilarse plenamente), pues recordemos que la jubilación es un derecho y no una obligación y salvo que el convenio colectivo incluya una cláusula de jubilación forzosa, no es admisible cesar a un trabajador por razón de edad. Y digo que es una fecha, en principio, incierta porque nada obsta a que las partes, en el acuerdo de novación contractual, ya incluyan una cláusula en virtud de la cual el empresario acepta la solicitud de jubilación parcial a cambio de que el trabajador acepte cesar en la empresa en una fecha concreta. Pero si las partes no han adoptado esta cautela, se suscitan dudas en el supuesto de que el contrato del jubilado parcial se extinguiera antes por otro motivo. ¿Hasta cuándo se mantiene la obligación de estabilidad? ¿Desde cuándo se computaría este período de dos años? Nada aclara el legislador al respecto.

4.5. El alcance de la obligación de reposición y las consecuencias de su incumplimiento.

Ya hemos apuntado que si el contrato de relevo se extingue antes del plazo legalmente establecido, la empresa tiene la obligación de celebrar un nuevo contrato de relevo en los términos del extinguido. Y si no cumple con esta obligación de reposición, la empresa será

responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el trabajador relevado. Concretamente, el apartado 4º de la DA 2ª RD 1131/2002 aclara que esta obligación debe cumplirse en el plazo de quince días desde que se haya producido el cese⁶² y advierte que, si la empresa no cumple esta obligación, el empresario deberá abonar a la entidad gestora *“el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada”*.

No obstante, a pesar del tenor literal del precepto, el Tribunal Supremo ha entendido que la responsabilidad de la empresa ha de atemperarse, exigiéndose de forma proporcional a la entidad del incumplimiento. Así, la empresa únicamente debe responder por el tiempo que haya mediado entre el día en que se dio de baja al relevista que cesa y aquel en que la empleadora contrata a un nuevo relevista⁶³.

En cualquier caso, resulta irrelevante la concurrencia de culpa, pues la obligación de sustituir al trabajador relevista no tiene, en opinión del Supremo, carácter punitivo. Inicialmente, la Sala 4ª entendió que la obligación empresarial prevista en la DA 2ª RD 1131/2002 ostentaba naturaleza sancionadora⁶⁴. Pero, con posterioridad, corrigió dicha doctrina, pues la expresión *“deberá abonar”* sitúa la consecuencia jurídica en términos obligacionales y no represivos, de manera que no establece ninguna suerte de sanción que pueda o deba imponer el INSS, sino un efecto automático para el supuesto de que la empresa desconozca los compromisos que contrae al suscribir un contrato —el de relevo— que obviamente le beneficia a ella tanto como al trabajador que se jubila o al que releva a éste; una consecuencia que resulta próxima al reintegro de prestaciones a través de la cual el ordenamiento jurídico trata de restaurar el orden normal de las cosas, de forma que el abono de la prestación a la entidad gestora se articula como mera recuperación de la cantidad satisfecha por pensión cuando no se hubiese cumplido por parte de la empresa el presupuesto —contratar a un relevista en los términos legalmente previstos— de lo que se presenta un negocio a tres bandas: INSS, beneficiario de la prestación y empresario⁶⁵. Y de lo expuesto se deriva una consecuencia importante: la obligación de contratar un nuevo trabajador relevista se trata de una obligación de resultado, por lo que la empresa no puede verse exonerada de responsabilidad por el hecho de no haber adoptado la decisión extintiva del contrato de relevo o por el hecho de no haber encontrado un candidato idóneo en ese período de quince días.

Ya hemos visto que, en el caso de que el relevista cese de forma anticipada, la empresa debe sustituirlo a través de un nuevo contrato de relevo en un plazo de quince días. Pues bien, esta contratación debe realizarse incluso en el supuesto de que la actividad productiva de la empresa se encuentre paralizada de manera coyuntural con ocasión de un ERTE de suspensión que afecta a los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla. Para el Supremo, en una situación de estas características, la empresa tendría que

⁶² No obstante, según el criterio de gestión 6/2019, de 22-2-2019, este plazo no se computa desde el cese sino desde que concluya el período correspondiente a vacaciones devengadas y no disfrutadas

⁶³ STS 8-7-2009, Rº 3147/2008.

⁶⁴ SSTS 23-6-2008, Rº 2335/2007 y 16-9-2008, Rº 3719/2007.

⁶⁵ SSTS 9-2-2010, Rº 2334/2009, 15-03-2010, Rº 2244/2009 y 8-7-2010, Rº 3442/2009.

haber contratado a un nuevo relevista y tendría que haber procedido a la suspensión de dicho contrato y a su posterior reanudación, una vez concluido el ERTE⁶⁶.

Y esta misma conclusión resulta aplicable en caso de despido por razones objetivas del trabajador relevado y del trabajador relevista. En opinión del Supremo, la empresa puede extinguir por tales causas el contrato de trabajo del trabajador jubilado parcial, pero tiene la obligación de mantener el contrato de relevo durante el período legalmente establecido⁶⁷. No obstante, distinta sería la conclusión en el supuesto de que, en la empresa, se adoptara un despido colectivo que afectara a la totalidad de la plantilla. En tal caso, el cese del relevista no lleva aparejada la obligación de asumir el pago de la pensión de jubilación parcial abonada al trabajador relevado, por cuanto el cierre de la empresa hace imposible la contratación de otro relevista y la vinculación entre los dos contratos habría dejado de existir⁶⁸.

De otro lado, el Tribunal Supremo también ha tenido oportunidad de pronunciarse en relación a supuestos en los que, con ocasión de una sucesión parcial de la actividad empresarial, el trabajador relevista y el trabajador relevado han acabado prestando servicios para empresas distintas. Pues bien, teniendo en cuenta que la subrogación mantiene la colocación del trabajador relevista en las mismas condiciones de trabajo y de seguridad social, se respetan las finalidades perseguidas por la norma, por lo que no hay obligación de sustituirlo por otro trabajador relevista y no surge, por tanto, ninguna responsabilidad empresarial⁶⁹. Dicho en otros términos, en la medida en que el relevista continúa trabajando y cotizando, la jubilación parcial no se traduce en una pérdida de puestos de trabajo, ni se ven mermados los ingresos de la Seguridad Social. Pero esta conclusión quiebra ante el cese del contrato de relevo de forma anticipada, en cuyo caso sí emerge la responsabilidad empresarial, alcanzando a ambas empresas (cedente y cesionaria)⁷⁰.

La jurisprudencia también ha analizado el alcance de la obligación de reposición en supuestos de dualidad empresarial, cuando el trabajador relevista cesa en una empresa y pasa a prestar servicios en otra empresa del mismo grupo. Pues bien, en opinión de la Sala 4ª, el hecho de que las dos empresas implicadas pertenezcan al mismo grupo empresarial es, a estos efectos, irrelevante. En la medida en que cada empresa del grupo mantiene su independencia y su plena identidad, debe asumir sus propias obligaciones laborales y de Seguridad Social, sin que sea lícito que, en un supuesto en el que la norma impone obligaciones para garantizar el mantenimiento del empleo en la empresa, tal finalidad quede desvirtuada por un acuerdo entre las empresas del grupo sustituyendo tal finalidad por un mantenimiento global del empleo⁷¹.

⁶⁶ STS 25-10-2022, Rº 2634/2019.

⁶⁷ SSTs 22-9-2010, Rº 4166/2009, 22-4-2013, Rº 2303/2012, 14-1-2015, Rº 463/2014 y 10-5-2022, Rº 139/2019.

⁶⁸ SSTs 29-5-2008, Rº 1900/2007, 23-6-2008, Rº 2335/2007, 16-9-2008, Rº 3719/2007 y 19-9-2008, Rº 3804/2007.

⁶⁹ SSTs 25-1-2010, Rº 1245/2009, 18-5-2010, Rº 2165/2009, 20-5-2010, Rº 3797/2009 y 9-2-2011, Rº 1148/2010.

⁷⁰ STS 19/04/2023, Rº 414/2020.

⁷¹ STS 8-2-2023, Rº 4786/2019.

Por último, sabemos que, con la jubilación parcial, el legislador garantiza que el acceso a la jubilación anticipada parcial no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo y que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados. Precisamente por ello, los tribunales entendieron que la palabra “cese” utilizada por la DA2ª RD 1131/2002, como presupuesto de la obligación sustitutoria, no era necesariamente equivalente a los supuestos de extinción de la relación laboral del art. 49 ET, sino que debía ser interpretada en un sentido amplio. En definitiva, la doble finalidad de la institución (como medida de política de empleo y como garantía de mantenimiento financiero de la Seguridad Social) provocaba que la obligación de sustitución también se extendiera a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo del relevista en los que no había obligación de cotizar: a) ante una suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias⁷²; b) ante un supuesto de licencia sin sueldo por motivos personales o una excedencia voluntaria⁷³; c) en caso de excedencia por cuidado de hijos o de familiares⁷⁴; d) e, incluso, en situación de prórroga de efectos de la incapacidad temporal, pues aun cuando el contrato de trabajo se mantenía en suspenso a la espera de la declaración de una incapacidad permanente, durante dicho período no existía obligación de cotizar⁷⁵. Y con base en esta misma lógica, el Supremo llegó a declarar la responsabilidad proporcional de la empresa en un caso en el que ésta había acordado con el trabajador relevista una reducción de la jornada de trabajo, de forma que se situaba por debajo del umbral legalmente establecido⁷⁶. Y, en tales casos, la modalidad de contrato era un peculiar contrato de relevo con un carácter de interinidad, cuya duración dependía del reingreso en la empresa del primer relevista sustituido⁷⁷.

Pero esta doctrina del Tribunal Supremo ha experimentado un giro a raíz de la STS 9-5-2019, Rº 1776/2017. Aunque se trata de una resolución que no entra en el fondo del asunto por apreciar la inexistencia de contradicción, lo cierto es que su argumentación anuncia un cambio claro en la interpretación de la obligación sustitutoria. El Tribunal declara que las modificaciones introducidas por el RDL 5/2013 alteran de manera sustancial el marco normativo previo, hasta el punto de impedir la pervivencia de la doctrina que ampliaba la obligación de sustitución más allá de los supuestos de extinción del contrato del relevista. Tras la reforma, el propio art. 215 LGSS determina que el deber empresarial de celebrar un nuevo contrato de relevo surge únicamente en los casos de extinción del contrato de trabajo del relevista. En consecuencia, la obligación ya no se activa ante cualquier “cese”, sino exclusivamente ante una extinción en sentido técnico-jurídico. Como subraya el Tribunal, “*no es lo mismo interpretar el alcance de lo*

⁷² SSTSJ País Vasco 10-5-2011, Rº 837/2011, Madrid 7-12-2012, Rº 3070/2012 y Cataluña 26-4-2016, Rº 329/2016.

⁷³ SSTs 8-7-2009, Rº 3147/2008, 9-7-2009, Rº 3032/2008, 15-3-2010, Rº 2244/2009, y 27-12-2010, Rº 1011/2010.

⁷⁴ SSTs 4-10-2010, Rº 4508/2010, 7-12-2010, Rº 77/2010 y 28-11-2011, Rº 299/2011.

⁷⁵ SSTs 24-9-2013, Rº 2520/2012 y 17-11-2014, Rº 3309/2013.

⁷⁶ STS 23-6-2015, Rº 3280/2014.

⁷⁷ PUEBLA PINILLA, Ana de la. “Jubilación parcial y contrato de relevo, un tándem con problemas”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011, núm. 27, p. 200.

que significa cese del trabajador cuando las normas con rango de ley omiten previsiones sobre el particular que hacerlo cuando la LGSS alude al contrato extinguido”.

4.6. Las consecuencias derivadas de un contrato de relevo en fraude de ley o con irregularidades

Si el contrato de relevo se celebra en fraude de ley o presenta irregularidades, ¿en qué medida se puede ver afectado el trabajador que pretende jubilarse parcialmente? Inicialmente, la doctrina judicial entendió que el trabajador que solicitaba la jubilación parcial, que no era partícipe de aquella contratación, no podría verse afectado por la conducta de la empresa⁷⁸. Sin embargo, para el Tribunal Supremo, el contrato de relevo es un elemento constitutivo de la propia existencia del derecho a la jubilación parcial. En consecuencia, el incumplimiento de los requisitos legalmente exigidos para la celebración de un contrato de relevo impide la concesión de la pensión, aunque se trate de la conducta de un tercero⁷⁹. Ello, no obstante, sin perjuicio de que el trabajador afectado que ve impedido su acceso a la jubilación parcial por ese motivo pueda formular frente a la empresa la correspondiente demanda por los perjuicios que haya podido sufrir por tal motivo⁸⁰.

Especialmente elocuente al respecto es la STS 4-4-2019, Rº 1014/2017, en la que el Tribunal Supremo analiza las consecuencias que puede generar un contrato de relevo defectuoso. En ese caso, la pensión de jubilación parcial fue denegada porque la persona contratada como relevista no se encontraba realmente en situación de desempleo, pese a figurar inscrita como demandante de empleo. La relevista mantenía simultáneamente un alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, circunstancia incompatible con los requisitos legalmente exigidos para la celebración del contrato de relevo. Dado que este contrato constituye un elemento indispensable para el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial, el incumplimiento de sus requisitos impedía apreciar el nacimiento del derecho, aun cuando la irregularidad fuese imputable exclusivamente a la empresa. A partir de esta premisa, el Tribunal declaró la responsabilidad empresarial por los perjuicios ocasionados a la trabajadora relevada, que cuantificó teniendo en cuenta la diferencia entre el salario percibido por la trabajadora durante el período que prestó servicios a tiempo parcial (a la espera de la resolución del INSS) y el que hubiera cobrado de seguir trabajando a jornada completa, así como la cotización relativa a dicho período.

Ahora bien, es importante aclarar que, una vez reconocida la pensión de jubilación parcial, las posibles irregularidades en la contratación del relevista, sobrevenidas posteriormente por causa imputable al empresario, no deben afectar en principio a los derechos del jubilado⁸¹.

⁷⁸ STSJ Cataluña 5-2-2009, Rº 8713/2007.

⁷⁹ STS 6-10-2011, Rº 4410/2010.

⁸⁰ STS 17-9-2013, Rº 3178/2012.

⁸¹ STS 18-1-2012, Rº 1264/2011.

VI. El tránsito entre prestaciones: de la jubilación parcial a la jubilación plena

Cuando el trabajador jubilado parcial accede a la jubilación plena, es necesario realizar un nuevo cálculo de la pensión, revisando el porcentaje aplicable y el importe de la base reguladora. En efecto, de un lado, el porcentaje aplicable sobre la base reguladora se vería incrementado, pues el período cotizado durante la jubilación parcial se computaría a estos concretos efectos (art. 18.1 RD 1131/2002). De otro lado, también sería preciso recalcular la base reguladora en los siguientes términos:

En caso de jubilación parcial anticipada.- Ya hemos visto que, tras la reforma operada por el RDLey 5/2013 y una vez concluido el período transitorio de aplicación, empresa y persona trabajadora cotizan por la base íntegra, como si la reducción de jornada no se hubiera producido en la práctica. Por ello, el correctivo previsto en el art. 18.2 RD 1131/2002 (en virtud del cual las bases de cotización se incrementaban hasta el 100%), carecería de virtualidad práctica.

En caso de jubilación parcial diferida.- Pero, ante una jubilación parcial diferida, la conclusión no puede ser la misma. En tal supuesto, la reducción de jornada conlleva una disminución proporcional del salario que sí incide en la cotización a la Seguridad Social, pues esta se efectúa en función de las horas trabajadas. Pues bien, en tal caso, si la jubilación parcial se hubiese simultaneado con un contrato de relevo, se aplicará la regla del art. 18.2 RD 1131/2002. En consecuencia, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100%.

De no haberse simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, la solución que confiere el legislador no es la complementación de las bases de cotización, sino la aplicación de la doctrina del paréntesis. De esta forma, el solicitante puede optar entre que se determine la base reguladora de la pensión de jubilación computando las bases de cotización realmente ingresadas durante la situación de la jubilación parcial o que la misma se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial, si bien aplicando las revalorizaciones correspondientes.

Al margen de lo anteriormente expuesto, durante la jubilación plena, el pensionista podría cobrar, si cumple los requisitos para ello, tanto el complemento por demora, como el complemento para reducir la brecha de género. Pues bien, a este respecto, debemos preguntarnos si lo cotizado durante la jubilación parcial, una vez cumplida la edad de jubilación ordinaria, generaría el complemento por demora. Sabemos que, según el art. 210.2 LGSS este complemento se reconoce “*por cada año completo cotizado*”. Pero durante la jubilación parcial, no se ha prestado servicios a tiempo completo. ¿Qué repercusión tendría la parcialidad a efectos del complemento por demora? Para responder a esta cuestión, debemos tener en cuenta que, según el art. 248.3 LGSS, para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, “*cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos*”. Y de conformidad con el criterio de gestión

16/2024 del INSS⁸², la asimilación entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial “*se extiende al complemento por demora de la jubilación previsto en el art. 210 LGSS*”.

VII. Conclusiones

A lo largo del presente artículo hemos abordado el régimen jurídico de la jubilación parcial y del contrato de relevo, que ha sufrido numerosas y trascendentales modificaciones a lo largo de los años. Estas reformas legislativas, condicionadas por objetivos de estabilidad presupuestaria y de contención del gasto, han convertido la jubilación parcial en una opción prácticamente inaccesible para los trabajadores y carente de interés para las empresas. En definitiva, la han convertido en una modalidad de jubilación que no da respuesta a un mercado de trabajo cada vez más envejecido en el que urgen soluciones audaces que favorezcan el mantenimiento en el empleo de los trabajadores maduros.

Al margen de lo expuesto, las reformas han desnaturalizado una institución que nació como herramienta de relevo generacional. A día de hoy, el relevista ya no releva necesariamente al relevado, por lo que se diluye la originaria finalidad de esta figura. En el origen, se constataba una evidente conexión entre ambas relaciones laborales, que se manifestaba en la propia duración del contrato, en la jornada mínima a realizar, en las funciones a desempeñar y, de forma implícita, en el salario a percibir. Sin embargo, tras las reformas, el único elemento que sigue uniendo a este tándem es el importe de la base por la que se cotiza.

Para colmo, la técnica legislativa del RDLey 11/2024 resulta claramente insatisfactoria, pues no solo plantea múltiples dudas de aplicación práctica -que han sido apuntadas a lo largo de estas páginas-, sino que además no soluciona las disfunciones que presentaba esta institución. De un lado, no se han incorporado medidas de acción positiva que corrijan las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a la prestación. De otro lado, el legislador expresamente acepta la acumulación interanual de la jornada, lo que desvirtúa la lógica de la jubilación parcial, convirtiéndola en una jubilación anticipada voluntaria sin coeficientes reductores. Tristemente, su actual diseño normativo ha restado coherencia interna a esta institución y ha reducido su capacidad para cumplir los fines que justificaron su creación.

VIII. Bibliografía

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. “Retrato de alumnas en clase en la Granja Escuela San Isidro. Interior”. En: Sempere Navarro, Antonio V. (dir). Una mirada laboralista a la fotografía. Madrid: BOE, 2025, pp. 581 a 586. Disponible en internet: <https://>

⁸² Criterio de gestión 16/2024, de 18 de agosto de 2024, del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-356.
- BARCELÓN COBEDO, Susana. “Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial”. *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, núm. 6, pp. 205 a 256.
- BARRIOS BAUDOR, Guillermo L y VALLE DE JOZ, Juan Ignacio del. *Jubilación parcial y contratos de trabajo vinculados a tiempo parcial y de relevo*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi, 2013, 2ª edición, 370 p.
- CALVO VÉRGEZ, Juan. “Las jubilaciones anticipadas y parciales y su incidencia en la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2023, núm. 2.
- CHABANNES, Matthieu. “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*, 2025, núm. 33, pp. 153 a 182.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Claves de la jubilación parcial”. En: MONEREO PÉREZ, José Luis, MORENO ROMERO, Francisca y TORTUERO PLAZA, José Luis (coords). *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*. Murcia: Laborum, 2024, pp. 685 a 702.
- DESDENTADO BONETE, Aurelio y DURÁN HERAS, Almudena. “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*, 1998, núm. extra 1, pp. 47 a 76.
- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. “Jubilación parcial”. En: SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (dir). *Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con trabajo*. Cizur Menor: Aranzadi, 2026, pp. 357 a 388.
- GARCÍA ORTEGA, Jesús. “La jubilación parcial: una institución necesitada de revitalización y reorientación. En: AAVV. *Brechas de género y pensiones*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023, pp. 121 a 143.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. *Jubilación parcial en el contrato de trabajo. Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008, 143 p.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. “La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual”. *Lex social: revista de derechos sociales*. 2014, vol. 5, núm. 2, pp. 108 a 132.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan y LLOBERA VILA, Mireia. *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*. Albacete: Bomarzo, 2025, xx p.
- MALDONADO MOLINA, Juan Antonio. “La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del pensionista”. En: AAVV. *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*. Granada: Comares, 2021, pp. 155 a 188.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes. *La compatibilidad entre jubilación y trabajo. Modalidades de jubilación: parcial, flexible, activa*. Madrid: BOE, 2023, 248 p.
- MORENO ROMERO, Francisca. “La jubilación parcial como forma de compatibili-

- dad de la pensión con el trabajo”. En: ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos. *Trabajadores maduros y Seguridad Social*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2018, pp. 161 a 181.
- ORDOÑEZ CASADO, M^a Iluminada. “Jubilación parcial y flexible”. En: AAVV. *Las pensiones ante los retos que plantea la sociedad del riesgo*. Murcia: Laborum, 2024, pp. 197 a 211.
- PANIZO ROBLES, José Antonio. “Jubilación parcial y anticipada. Realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos”. *Foro de Seguridad Social*, 2007, núm. 17, pp. 83 a 99.
- PUEBLA PINILLA, Ana de la. “Jubilación parcial y contrato de relevo, un tándem con problemas”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011, núm. 27, pp. 190 a 208.
- VALLE JOZ, Juan Ignacio del. “Novedades en la regulación de la jubilación parcial”. En: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús R. (dirs), *La reforma de la Seguridad Social 2011*. Valladolid: Lex Nova, 2011, pp. 189 a 208.