

**REAL DECRETO-LEY 11/2024, DE 23 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LA
COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO**

[PDF de la Disposición](#)

-Se establece la compatibilidad entre el complemento de demora y la pensión de jubilación activa.

-La previsión legal se limita ahora a establecer la posibilidad de que el disfrute de la pensión de jubilación sea compatible con el trabajo del pensionista, sin más salvedades.

-Se elimina el requisito de que, para acceder a la pensión de jubilación activa, se hayan tenido que acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la pensión alcance el 100 por ciento de la base reguladora; bastando ahora con reunir solo las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación.

-Se modifica la cuantía de la jubilación activa, dicha cuantía deja de ser con carácter general el 50 por ciento de la pensión reconocida, sustituyéndose por un porcentaje variable en función del tiempo de demora en causar la pensión de jubilación desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, que va desde el 45 por ciento de la pensión de jubilación reconocida cuando la demora en el acceso a la pensión haya sido de un año, hasta el 100 por ciento de la pensión si el acceso a la misma se ha demorado cinco o más años.

-Jubilación parcial: los trabajadores que se jubilan parcialmente habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación, se modifica la reducción de jornada, que se amplía hasta un máximo del 75 por ciento (hasta ahora era un 50 por ciento); y para los que se jubilan anticipadamente se amplía de dos a tres años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación prevista en el artículo 215, con una reducción de la jornada de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento (hasta ahora del 50 por ciento, pudiendo alcanzar el 75 por ciento solo en los supuestos en que el trabajador relevista se contrata a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida), si bien en los supuestos de anticipación superior a dos años la reducción de jornada permitida durante el primer año es menor, entre un 20 y un 33 por ciento.

-En todos los casos de jubilación parcial anticipada, los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter

indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Además, la modalidad de jubilación parcial se extiende ahora a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en el nuevo apartado 6 del artículo 215.

-Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera establecido en la disposición transitoria cuarta.6 y también se introduce un nuevo apartado g), con la obligación de empresa y trabajador de cotizar por el 80 por ciento de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa, porcentaje inferior al que establece el artículo 215.2.f) como norma general. Asimismo, se establecen algunas precisiones en relación con la acumulación de jornada, y se completa con la aplicación progresiva de la base de cotización prevista en la citada letra g).

-Trabajadores fijos-discontinuos: se regula por separado los períodos de cotización computables para trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos.

-Se introduce para los trabajadores fijos-discontinuos la precisión de que todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año. Otra modificación importante es que en el apartado 4 se establece la forma de cálculo para los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos del complemento de la pensión de jubilación previsto en el artículo 210.2, previendo para los primeros que se tendrán en cuenta los periodos de cotización establecidos en el artículo 247.1, en tanto que para los trabajadores fijos-discontinuos se tendrán en cuenta los periodos de cotización aplicando lo previsto en el artículo 247.2, es decir, aplicando el coeficiente del 1,5.

-Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

Los contratos de relevo serán a tiempo completo, por tiempo indefinido y debiendo mantenerse al menos dos años desde la fecha de la jubilación ordinaria del jubilado parcial; se establece la obligación del empresario, para el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de dicho plazo, de celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. Se precisa además que el contrato de relevo se celebre con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo, debiendo en este último caso contratar un nuevo fijo discontinuo para la cobertura de la actividad dejada por el nuevo relevista.

Para el supuesto en que el trabajador se jubile parcialmente teniendo cumplida la edad ordinaria, se establece la posibilidad de celebrar un contrato de relevo, de duración determinada o por tiempo indefinido, en cuyo caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año y cuya jornada, como mínimo, será por la dejada vacante por el jubilado parcial, debiendo celebrarse con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Además se declara compatible la ejecución del contrato a tiempo parcial con la retribución del jubilado parcial, así como que el puesto de trabajo del trabajador relevista y el del trabajador sustituido podrá ser el mismo o diferente y que el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.