

# LAS NOVEDADES RECOGIDAS EN MATERIA DE JUBILACIÓN FLEXIBLE Y OTRAS MEDIDAS EN EL RD 416/2026: UN PASO MÁS EN EL FOMENTO DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN

CAROLINA GALA DURÁN

NET21 NÚMERO 34, JULIO 2026

## 1. Introducción

El reciente RD 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada (que entrará en vigor el próximo día 28-8-2026), constituye un paso más en la tendencia iniciada con el RDL 5/2013, y acelerada en los últimos años, particularmente tras la aprobación del RDL 11/2024, de 23 de diciembre. Nos referimos a la voluntad legal de instaurar y, posteriormente, fomentar, por un lado, el alargamiento de la vida laboral a través de incentivos económicos -la jubilación demorada del art. 210.2 LGSS-, y, por otro, de facilitar y fomentar la compatibilidad entre el cobro, parcial o total, de la pensión de jubilación y el trabajo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

Voluntad que se ha traducido en diversas medidas que, hasta el momento, han tenido escaso éxito -salvo la jubilación activa en cierta medida y con un impacto discutible (o más bien negativo, a nuestro entender) desde la perspectiva de ayudar a la sostenibilidad del sistema de pensiones-, y de ahí la necesidad de seguir adoptando medidas en esta línea y, particularmente, en el marco de la jubilación flexible. Veamos las novedades que se introducen, algunas de ellas estructurales.

## 2. Las novedades en materia de jubilación flexible

En primer lugar, desde la perspectiva normativa, este RD deroga el RD 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, cuyo contenido no se adapta al nuevo modelo de jubilación flexible que se pretende fomentar.

En segundo lugar, si bien se mantiene la figura de la jubilación flexible -e incluso su nombre-, la regulación vigente -obra del RDL 11/2024-, es muy escasa, limitándose a señalar el art. 213.1 párrafo 2º LGSS, tras afirmarse en el primer párrafo que el disfrute de la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo, que, no obstante, “las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan”; desarrollo reglamentario concretado ahora en el RD 416/2026. Cabe plantearse si el citado art. 213.1 párrafo 2º no debería regular más esta figura y no dejarlo todo en manos de una norma reglamentaria. A nuestro entender, deberían incluirse en dicho precepto los elementos esenciales de la figura (porcentajes de reducción de jornada, modalidades de trabajo admisibles, dinámica de la pensión compatible...), tal y como ocurre en otras modalidades de compatibilidad entre trabajo y pensión, como, por ejemplo, la jubilación activa o la jubilación parcial.

En tercer lugar, en relación con el ámbito subjetivo de aplicación, la figura de la jubilación flexible se aplica a todos los regímenes de la Seguridad Social, con la excepción de los regímenes especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia.

En cuarto lugar, cabe destacar que se mantiene el concepto de jubilación flexible, definiéndola como una vía para compatibilizar la pensión de jubilación ya causada con un trabajo a tiempo parcial. Pero, a partir de aquí, se introducen dos cambios importantes, regidos por esa idea de fomentar esta vía; así:

1) En caso de optar por un contrato a tiempo parcial, la jornada de trabajo debe estar comprendida entre un 33 y un 80%, en relación con la de una persona trabajadora a tiempo completo comparable en los términos del art. 12.1 ET. Aquí cabe señalar que esta distribución mínima y máxima de la jornada no está en la LGSS ni en el ET, ni tampoco coincide con la prevista para el caso de la jubilación parcial -figura a la que se remitía, a tales efectos, el derogado RD 1132/2002-. Se trata, por tanto, de un contrato a tiempo parcial con unos límites de jornada fijados reglamentariamente, sin base legal expresa, más allá de la remisión genérica del art. 213.1 párrafo 2º que vimos anteriormente. A lo que cabe añadir que se ha ampliado el margen máximo de reducción de jornada -del 75% al 80%-, en la lógica de fomentar aún más esta figura, pero, a la vez, también se ha incrementado el margen mínimo -del 25% al 33%-, lo que podría producir el efecto contrario.

Y, 2) como gran novedad, ahora el jubilado flexible podrá ser trabajador por cuenta propia, siempre que, en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho

causante de la pensión, no hubiera estado en alta en un régimen de la Seguridad Social como trabajador por cuenta propia. Por tanto, es necesario que la persona que quiere acceder a la jubilación flexible por esta vía inicie una actividad nueva por cuenta propia. Y resulta irrelevante el alcance temporal de la jornada que se desarrolla, a tiempo completo o a tiempo parcial.

Lógicamente, quien quiera acceder a la jubilación flexible debe comunicarlo a la entidad gestora, con carácter previo. Igualmente, debe comunicar la eventual modificación del porcentaje de la jornada a tiempo parcial, así como el cese en el trabajo por cuenta ajena o en la actividad por cuenta propia. La falta de esa comunicación implicará el carácter indebido de la pensión en el importe correspondiente al trabajo a tiempo parcial o a la actividad por cuenta propia, desde la fecha inicio de esas actividades o de la modificación de la jornada con la consiguiente obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la LISOS.

En quinto lugar, también se han introducido cambios relevantes en la forma de cálculo de la pensión de la persona jubilada flexible, en la dirección, nuevamente, de incentivar el recurso a esta medida. Así:

a) Regla general (la ya existente anteriormente): Si se compatibiliza la pensión y el contrato a tiempo parcial, la cuantía de la pensión se reduce en proporción inversa a la reducción de la jornada, en relación con la de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

b) Regla especial nueva para los casos de contrato a tiempo parcial: cuando la actividad a tiempo parcial se inicia, por primera vez, transcurridos al menos seis meses de la fecha en que se causó la pensión, el importe de esta, calculada conforme a la regla general, se incrementa conforme a la siguiente escala:

1. Si la jornada de trabajo es igual o superior al 55% e igual o inferior al 80%, el importe de la pensión compatible se incrementa en un 25% adicional, calculado sobre el importe de la pensión que se venía percibiendo antes de acceder a la jubilación flexible. Por tanto, si la persona jubilada tiene una jornada entre el 55% y el 80%, percibirá una pensión superior a la que le correspondería tomando como referencia la reducción de su jornada. Un ejemplo: si tiene una jornada del 60% percibirá una pensión del 40% + 25% adicional: un 65% de pensión, en lugar del 40% que le correspondería conforme a la regla general. Y si la jornada es del 80%, percibirá un 45% de pensión.

2. Si la jornada es igual o superior al 33% e inferior al 55%, el importe de la pensión compatible se incrementa en un 15% adicional. Por tanto, si la jornada es de un 50%, percibirá el 65% de la pensión.

La exigencia de que se trate de iniciar “por primera vez” el trabajo a tiempo parcial pretende premiar a aquellas personas jubiladas totales que recurren por primera vez a la jubilación flexible y que, además, lo hacen tras haber pasado ya un tiempo -6 meses- desde la jubilación. Se pretende fomentar su uso, en definitiva, y, además, que ese trabajo se mantenga el mayor tiempo posible. La duda que nos queda es si esas personas hubieran vuelto igualmente a trabajar, con lo que ese porcentaje adicional solo supondría un coste añadido para el sistema.

Y, c) regla especial nueva para el trabajo por cuenta propia: cuando se compatibiliza la pensión de jubilación con una actividad por cuenta propia, el importe de la pensión a percibir será siempre del 25%. Se piensa, en consecuencia, que esa actividad será a jornada completa o casi completa y, de ahí, que el porcentaje de pensión se limite al 25%, aunque, por coherencia con el caso anterior, hubiera sido más lógico mantener el porcentaje del 15%. Cabe recordar que sigue vigente el artículo 213.4 LGSS, que permite compatibilizar el cobro total de la pensión con un trabajo por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el SMI, en cómputo anual, y sin obligación de cotizar ni darse de alta en la Seguridad Social; por lo que a la nueva vía de jubilación flexible solo recurrirán aquellas personas que superen esa cantidad.

Por otra parte, en todos los casos el importe de la pensión de jubilación incluye el complemento por maternidad o para la reducción de la brecha de género, cuando se percibe, que se reducirá y, en su caso, se aumentará en la misma proporción. Se excluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima. La reducción de la cuantía de la pensión, y, en su caso, de los complementos por maternidad o para la reducción de la brecha de género, tiene efectos desde el día primero del mes siguiente al del inicio de la actividad compatible. Igualmente, la reposición de la pensión y, en caso, de los complementos, una vez finalizada la situación de jubilación flexible, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente al del cese en la actividad.

En sexto lugar, respecto a las incompatibilidades, la jubilación flexible es incompatible con la pensión de incapacidad permanente vinculada a la actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, así como con la jubilación demorada del art. 210.2 LGSS, si bien en este último caso se aplican las siguientes reglas: a) cuando se optó por cobrar la jubilación demorada en forma de porcentaje adicional de la pensión de jubilación, el cobro queda suspendido durante la jubilación

flexible, desde el día primero del mes siguiente al del inicio de la actividad; b) cuando se optó por la indemnización a tanto alzado o la opción mixta, no es posible acudir a la jubilación flexible. Y, desde otra perspectiva, la jubilación flexible es incompatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público -art.1.1 párrafo 2º Ley 53/1984-, y con el ejercicio de un alto cargo -art. 1 Ley 3/2015-. En cambio, la jubilación flexible sí es compatible con las prestaciones por IT o por nacimiento y cuidado de menores derivadas de la actividad compatible.

Por otra parte, respecto a los efectos que la jubilación flexible tiene respecto a otras prestaciones, cabe señalar que:

- a) Se mantiene la condición de pensionista a efectos de las prestaciones sanitarias.
- b) Las cotizaciones durante la jubilación flexible no tienen efectos para mejorar la pensión de jubilación reconocida, ni tampoco incrementa el complemento económico de demora que hubiera correspondido.
- c) Al finalizar el periodo de jubilación flexible se restablece el cobro íntegro de la pensión de jubilación, con una excepción: si se accede a la jubilación flexible desde la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora, se restablece el percibo íntegro de la pensión de jubilación, modificada su cuantía, en su caso, por aplicación de las reglas siguientes: 1) se procederá a calcular de nuevo la base reguladora, computando las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que este nuevo cálculo suponga una reducción del importe de la base reguladora anterior, en cuyo caso se mantiene esta última, si bien aplicando las revalorizaciones correspondientes; y, b) las cotizaciones efectuadas tras la reducción del importe de la pensión darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora en función del nuevo periodo de cotización acreditado. Este posible trato más favorable en cuanto a la cuantía existía antes del RD 416/2016, pero ahora se limita al caso de la jubilación anticipada involuntaria; restricción que es difícilmente justificable si queremos fomentar esta vía para todos los colectivos.

Finalmente, cabe tener presente que las situaciones de jubilación flexible iniciadas antes del día 28-8-2026 se seguirán rigiendo por la normativa anterior.

En conclusión, se han introducido novedades para hacer aún más flexible y atractiva la vía de la jubilación flexible, con el objetivo, como en el caso de otras medidas semejantes, de ayudar a la sostenibilidad del sistema de pensiones: se reduce parcialmente el importe de la pensión que se viene cobrando (con un porcentaje

adicional en ciertos casos) y se siguen realizando aportaciones al sistema. No obstante, a nuestro entender el éxito futuro seguirá siendo muy escaso, por dos motivos principalmente: a) la voluntad muy generalizada de las personas de jubilarnos lo antes posible y no alargar, ni siquiera de forma parcial, nuestra actividad laboral o profesional; y, b) la tasa de sustitución de la pensión de jubilación en España sigue siendo elevada -80,4%, frente al 54,8% de la UE-, lo que desincentiva claramente ese éxito, en relación con esta medida y también respecto a los supuestos de la jubilación activa y la jubilación demorada. A lo que cabe añadir que, a nuestro entender, es muy posible que el beneficio que tiene esta medida sobre la sostenibilidad del sistema sea muy escaso o incluso inexistente, si tenemos en cuenta que ahora se añade un porcentaje adicional a la pensión que se percibe y que las aportaciones que se realizan al sistema, si se ha cumplido la edad de jubilación ordinaria, son muy pocas, tal y como veremos en un apartado posterior.

### **3. Novedades en el ámbito de la jubilación demorada**

Tal y como reclamaba el RDL 11/2024, se modifica el RD 371/2023, de forma relevante, respecto a la forma de cálculo de la opción mixta de pago del complemento por jubilación demorada, con el objetivo de adaptarlo a las modificaciones incorporadas en dicho RDL. Así, se podrá optar a esta fórmula mixta cuando se acrediten, al menos, dos años completos cotizados entre la fecha en que se cumple la edad ordinaria de jubilación y la del hecho causante de la pensión, siempre que al cumplir esa edad se reúna el periodo mínimo de cotización del art. 205.1.b) LGSS. Y respecto a la cuantía a percibir: 1) cuando entre ambas fechas se acreditan entre 2 y 8 años y 6 meses de cotización, los años completos cotizados se dividen en dos partes iguales: a) por el número de años que coincida con la parte entera resultante de esa división, se reconoce un porcentaje adicional del 4% (art. 210.2 a) LGSS); b) por los años completos restantes que resulten de la diferencia entre el total de años cotizados y los que hayan generado el incremento del 4% adicional, se reconoce una cantidad a tanto alzado (art. 210.2.b) LGSS); y, c) en caso de acreditarse un semestre completo -novedad-, este se tiene en cuenta para el cálculo de la cantidad a tanto alzado (art. 210.2.b).2º de la LGSS). Y, 2) cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y la del hecho causante de la pensión se acredita un periodo de 9 o más años cotizados se percibe: 1) una cantidad a tanto alzado por 5 años de ese periodo (art. 210.2.b) LGSS); b) un porcentaje adicional del 4% por cada uno de los años restantes (art. 210.2 a) LGSS); y, c) si se acredita un semestre completo, se aplica un porcentaje adicional del 2%. Ciertamente, el cálculo sigue siendo complejo y, en

términos generales, no creemos que ayude a incrementar el escaso éxito que tiene la jubilación demorada -solo fueron el 5,4% del total de las jubilaciones en 2022-.

#### **4. Elementos comunes a las vías de compatibilidad entre trabajo y pensión y la exoneración de cuotas**

El RD 416/2026 también incorpora algunas reglas comunes aplicables a los casos de jubilación parcial, flexible y activa:

a) Para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a las prestaciones que se podrían causar durante la situación de compatibilidad, solo se tienen en cuenta las cotizaciones posteriores a la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación.

b) La prestación por IT causada durante la compatibilidad es incompatible con el cobro de la pensión de jubilación a partir del momento en que se cesa en la actividad y se causa baja en la Seguridad Social. A partir de ahí solo se recibirá la pensión de jubilación.

Y, c) si se fallece durante la situación de compatibilidad, a efectos del cálculo de las prestaciones por muerte y supervivencia, las personas beneficiarias pueden optar porque aquellas se calculen desde la situación de activo de la persona causante o, en su caso, desde la situación de pensionista. En este último supuesto, se tomará como base reguladora la que sirvió para determinar la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones correspondientes.

Por otra parte, en la DT<sup>a</sup> del RD 416/2026 se prevé que se seguirá aplicando la incompatibilidad del cobro del complemento de la jubilación demorada con el acceso a la jubilación activa, así como el art. 6 RD 371/2023, conforme a lo previsto a 31-3-2025, a las personas que en esa fecha estuvieron compatibilizando la pensión con un trabajo por cuenta ajena o propia, en tanto no se produzca la baja en la Seguridad Social.

Por último, como desarrollo de los arts. 152 y 311 LGSS, en la DA 1<sup>a</sup> se establece que, por los periodos de actividad en los que no se ha cotizado por contingencias comunes, salvo por IT, por haber alcanzado la edad de jubilación ordinaria, a los efectos del cálculo de la base reguladora de las prestaciones derivadas de tales contingencias se aplicarán los arts. 161.4 y 320.2 LGSS. Se recogen también las reglas de cálculo necesaria a tales efectos.