

LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA EN LAS RELACIONES LABORALES¹

ELDERLY PEOPLE IN LABOR RELATIONS

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

ORCID: 0000-0002-5673-3620

RESUMEN

Palabras clave: Trabajadores de edad avanzada; envejecimiento activo; igualdad; jubilación; salud laboral

El envejecimiento poblacional también se refleja en el mercado laboral, donde actualmente el grueso del empleo está ocupado por la generación del *baby boom*, ya en edades que los hacen entrar en la categoría de personas trabajadoras de edad avanzada. Por ello, la edad se ha convertido en un importante factor en la gestión de los recursos humanos y más ampliamente de las relaciones laborales. En este sentido, se analizan las políticas que se están implementando, que pasan tanto por reglas del Sistema de Seguridad Social que buscan prolongar la vida laboral, como la salud laboral y su régimen laboral, para protegerlos frente a discriminación por edad, y en suma para apostar por un modelo de relaciones laborales intergeneracional e integrador también en lo relativo a la edad

ABSTRACT

Keywords: *Older workers; active aging; equality; retirement; occupational health*

The aging population is also reflected in the labor market, where the majority of the workforce is currently occupied by the baby boom generation, who are now at an age that puts them in the category of older workers. Therefore, age has become an important factor in human resources management and, more broadly, in labor relations. In this regard, the policies being implemented are analyzed, which include both Social Security system rules that seek to extend working life and occupational health and safety regulations to protect against age discrimination. Ultimately, they promote an intergenerational and inclusive labor relations model, also with regard to age.

¹ Trabajo realizado en el marco del Proyecto PID2023-153014OB-I00 “Protección social y trabajo de las personas mayores en un contexto de transformación digital y envejecimiento activo”.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. HACIA UN NUEVO PERFIL DEL TRABAJADOR MADURO
2. LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EDAD AVANZADA EN ESPAÑA
3. LAS REFORMAS CONTEMPLADAS EN ESTA LÍNEA DENTRO DEL PACTO DE TOLEDO DE 2020 Y EN EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA DE ESPAÑA
4. REGLAS DE LA JUBILACIÓN PARA INCENTIVAR EL MANTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD
 - 4.1. La jubilación como válvula del mercado laboral
 - 4.2. La nueva relación jubilación y mercado laboral. El envejecimiento activo
 - 4.3. El retraso de la edad de jubilación
 - 4.4. La jubilación forzosa
 - 4.5. El endurecimiento de las jubilaciones anticipadas
 - 4.6. La jubilación demorada
 - 4.7. La compatibilidad entre trabajo y pensión
 - 4.7.1. La incompatibilidad como regla cada vez menos general
 - 4.7.2. Compatibilidad de situaciones administrativas
 - 4.7.3. Compatibilidad parcial. La Jubilación Activa
 - 4.7.4. Compatibilidad total
5. LA GESTIÓN DE SU SALUD LABORAL Y EL TIEMPO DE TRABAJO
6. LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO COLECTIVO
7. LOS EQUIPOS DE TRABAJO MULTIGENERACIONALES COMO ESTRATEGIA EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EDAD
8. LA FORMACIÓN PERMANENTE
9. PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN
10. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN. HACIA UN NUEVO PERFIL DEL TRABAJADOR MADURO

Debemos comenzar relativizando qué es ser persona mayor, no por la natural tendencia que de negar la huella que el paso de los años deja en todos, sino porque ciertamente es una categoría que oscila según tiempo y lugar¹. La cobertura de la vejez, como situación protegida, históricamente ha sido más un reflejo de la vejez como hecho social que como hecho biológico. Así, la protección se concedió originalmente en atención a las consecuencias que de ella se derivan desde un punto de vista laboral y económico: la incapacidad para el trabajo. Y solo desde la década de los setenta del siglo pasado se atendían a otras consideraciones, como

¹ Mientras que en Europa la edad que se sitúa como pórtico de la jubilación ha sido los 65 años, en Iberoamérica suelen ser los 60 años. En la UE, buena parte de los países de la UE han revisado en las últimas décadas su edad de jubilación, para ajustarla a la evolución demográfica, aumentando por encima de los 65 años (a los 67: Alemania, Bélgica, Bulgaria, España, Grecia, Italia; a los 67 años y 3 meses: Países Bajos; 69 años: Dinamarca) o a los 65 años porque partían de una edad inferior (Austria y Croacia, Estonia, Finlandia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, República Checa); o a los 64 años: Francia.

fueron la política de empleo o el derecho al descanso, sin que ninguna de estas consideraciones se centrara, por tanto, en el hecho biológico².

Y es que la vejez biológica se diferencia de otros riesgos en que no aparece de forma súbita e imprevisible (se empieza a envejecer desde que se nace), ni obviamente tiene lugar en todas las personas en un mismo momento, dado que la edad cronológica no siempre coincide con la biológica. Es más, una de las características de la cobertura moderna de esta contingencia es la falta de coincidencia entre edad pensionable y ancianidad. Ello porque fruto del continuo aumento de la esperanza de vida, así como la mejora de las condiciones físicas con las que suele llegarse a la tercera edad, la edad pensionable dejó de ir acompañada de la incapacidad que tradicionalmente se presentaba en dicha edad (y que dio incluso a una presunción de invalidez).

Si difícil es categorizar quién es “viejo”, más aún quién es una persona trabajadora madura³, cuándo se considera una edad “avanzada”, al margen del uso de cualesquiera expresiones eufemísticas. Es una categoría social⁴ específica, un grupo etario con singularidades biológicas pero sobre todo socioculturales.

En 1993, la OMS estimaba que ciertas capacidades funcionales necesarias para algunos tipos de trabajo disminuyen a los 45 años de edad, y que las capacidades para otros (que no todos) se reducen entre los 50 y 55 años de edad⁵. En nuestro Ordenamiento hay ayudas o mecanismos específicos reservados para

² Maldonado Molina, J.A.: «El impacto de la transformación digital en los Sistemas de Protección Social. Especial referencia a la jubilación», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital*. Ed. Comares, Granada, 2023, pág. 303.

³ Unas reflexiones sobre tal concepto en Sánchez-Urán Azaña, Y., «Trabajadores de edad avanzada: empleo y protección social», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 33, 2001, págs. 217-218.

⁴ Gaullier, X., «Emploi, politiques sociales et gestion des âges», *Rev. Fr. Aff. Soc.*, julio 1997, pág. 16.

⁵ OMS, *Aging and working capacity: report of a WHO study group*. Genova, 1993, pág. 3. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/36979/924120835X-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

los mayores de 45 años⁶, 50 años⁷, 52 años⁸, 55 años⁹, 60 años¹⁰, 65 años¹¹, 67 años¹², 68 años¹³, 70 años¹⁴. En el “Índice de Envejecimiento Activo” (conocido por sus siglas en inglés, AAI –Active Ageing Index-) ¹⁵, a la hora de evaluar uno de los pilares del Envejecimiento Activo como es el Empleo, parte de la tasa de actividad de las personas mayores de 55 años, y ciertamente es la edad más comúnmente admitida para categorizar qué es trabajador maduro.

Fijar una edad, por lo demás, no tiene gran sentido, porque a los matices subjetivos (estado físico en que se encuentre la persona), hay que añadir los objetivos, relativos a la actividad profesional que se desempeñe y las innovaciones tecnológicas, que para muchas actividades suponen una disminución de los esfuerzos físicos a realizar. O al contrario, porque es posible que la incapacidad a la que se enfrente el trabajador maduro sea no tanto una incapacidad física como una incapacidad técnica, habida cuenta las exigencias de constante renovación tecnológica, y la menor adaptabilidad que en este plano tienen los trabajadores de mayor edad. Además, los ciclos vitales se van ampliando,

Las nuevas formas de trabajo pueden facilitar el mantenimiento en activo de los trabajadores maduros, como ya hemos referido. A ello se suma el hecho de que sociológicamente la realidad de las personas mayores (y no nos referimos

⁶ Subsidio especial para mayores de 45 años. Y la consideración como colectivos de atención prioritaria por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (artículos 50 y 52).

⁷ Reglas especiales para despidos colectivos (art. 51.11 ETT).

⁸ Subsidio por desempleo de mayores de 52 años; siendo además de la edad tope por debajo de la cual no cabe la jubilación por actividades penosas, peligrosas o tóxicas.

⁹ Reglas especiales para despidos colectivos (art. 51.9 ETT). Y medidas en relación con el empleo, como fueron las aprobadas en 2011 dentro de la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

¹⁰ Reglas específicas para cobro de indemnización por IP o edad para modalidades concretas de jubilación anticipada, o importes de pensiones mínimas.

¹¹ Edad de jubilación si se acreditan 38 años y medio cotizados, y edad de jubilación forzosa para empleados públicos.

¹² Edad de jubilación si no se acreditan 38 años y medio cotizados.

¹³ Jubilación forzosa prevista en la negociación colectiva.

¹⁴ Jubilación forzosa para determinados empleados públicos.

¹⁵ Este índice es un elemento de medida, fue el resultado de un proyecto de investigación gestionado conjuntamente por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas (UNECE) <https://www.unece.org/population/aai.html>. Sobre el mismo, Lamura, G.: «El Índice de Envejecimiento Activo», en Monereo Pérez y Maldonado Molina: *El Índice de Envejecimiento Activo y su proyección en el Sistema español de Protección Social*. Ed. Comares, Granada, 2021, págs. 5 y ss.

solo a la esperanza de vida, sino al “significado de hacerse o ser mayor”¹⁶), ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas.

El nuevo modelo de relaciones laborales, en el que el trabajo a tiempo parcial cobra protagonismo, en el que las nuevas tecnologías posibilitan nuevos métodos de trabajo, es donde los trabajadores de edad avanzada pueden tener nuevos espacios. Las nuevas tecnologías también pueden mejorar la empleabilidad de los trabajadores maduros. El uso de robots colaborativos –cobots- y exoesqueletos, pueden permitir superar los obstáculos físicos que justificaban relegar a los trabajadores de edad avanzada¹⁷.

Por ello, los sistemas de Seguridad Social deben articular fórmulas que hagan compatible la percepción de la pensión y el trabajo (más allá de la jubilación parcial y el trabajo parcial, que se concibieron hace décadas para suavizar el paso de la vida activa a la inactiva), con un retorno o mantenimiento obligado al mundo laboral¹⁸, por insuficiencia de cobertura¹⁹. La Sociedad 4.0 facilitará el terreno al retraso de la edad pensionable, a la compatibilidad con el trabajo de los pensionistas, y al mantenimiento en activo de los trabajadores de edad avanzada, como desarrollaremos más adelante.

2. LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EDAD AVANZADA EN ESPAÑA

La tasa de desempleo de las personas con más de 55 años, es superior en España a la media de la Unión Europea, con especial incidencia en los parados de larga duración²⁰. Ciertamente, la evolución en esta franja etaria está siendo positiva en cuanto a su presencia en el mercado laboral, aunque la mejora es insuficiente. Así, en la última década se ha incrementado un 63%, superando en 2024

¹⁶ Alcover de la Hera, C.M.^a: *Empleo sostenible. Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, 2020, pág. 3.

¹⁷ Maldonado Molina, J.A.: «Trabajadores maduros y pensionistas productivos. El Envejecimiento Activo Laboral», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, pág. 552.

¹⁸ Moreno Romero, F.: *Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea. Equilibrio entre políticas de empleo, pensiones y sistema productivo*, Granada, Comares, 2016.

¹⁹ Maldonado Molina, J.A.: «La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del pensionista», en Monereo Pérez y Maldonado Molina: *El Índice de Envejecimiento Activo y su proyección en el Sistema español de Protección Social*. Ed. Comares, Granada, 2021, pág. 183.

²⁰ Consejo Económico y Social, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*, 2024 Capítulo II Empleo y Relaciones Laborales, Madrid, 2025, pág. 3; Martínez Mateo, C.J.: «El mercado laboral y los trabajadores maduros», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, pág. 477.

los cinco millones de personas mayores de 55 años en activo²¹. Este aumento del porcentaje de personas mayores trabajando es paralelo al incremento de personas mayores en todos los aspectos, debido a que en la actualidad el grueso de la generación del “*baby boom*” (los nacidos entre 1958 y 1977), se encuentran en este grupo de edad.

La franja etaria donde la tasa de actividad es menor es en la de los mayores de 65 años: el 3,7%, frente al 6,6% de media europea²². Otros estudios sobre los índices de empleo de las personas de entre 55 y 64 años dan resultados similares²³. En este sentido, el que en España la tasa de actividad a partir de los 65 años sea tan reducida encuentra su explicación en que –por ahora– la tasa de reemplazo de las pensiones españolas ha venido siendo alta, como ya hemos adelantado. Por tanto, poco interés existe en seguir trabajando a partir de la edad de jubilación si con dicha edad puede obtenerse una pensión suficiente. El que la edad real de jubilación sea más elevada entre autónomos y mujeres es también reflejo de esta conexión entre importe de la pensión y edad de retiro.

El progresivo incremento de la edad de jubilación y la mayor penalización de las jubilaciones anticipadas, así como el incremento de incentivos para la demora del cese de actividad, han dado lugar a un ligero aumento de la edad real de jubilación, que prácticamente ya es coincidente con los 65 años. En la Directriz 10, punto 30 (último de los propuestos) del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, de octubre de 2020²⁴, se reconoce expresamente que la reforma legal de 2011 ha motivado un incremento de la edad real de jubilación hasta “situarla por encima de la media europea”. Además, se reconoce que tal aumento es constante y que se verá progresivamente reforzado conforme vaya entrando en vigor toda la potencialidad de esa reforma, cuyos efectos progresivos en el tiempo explicarían esa gradualidad.

²¹ Fundación ADECCO, *La población activa mayor de 55 años crece un 63% en la última década y, por primera vez, supera los 5 millones de personas en España*, disponible en <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2024/08/200824NDP-ENVEJECIMIENTO-NACIONAL-OK-.pdf>.

²² Serrano, L., Á. Soler (dirs.), L. Hernández, J. Salamanca e I. Zaera. *Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España*. Bilbao: Fundación BBVA, 2025.

²³ Sánchez-Urán Azaña, Y. «Protección Social y Envejecimiento Activo», en Molina Navarrete, García Jiménez, Soriano Serrano (dirs.), *El Envejecimiento Activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación*, Ed. Fraternidad Muprespa-Universidad de Jaén, 2017, págs. 27 y ss.

²⁴ https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/plan_de_recuperacion.pdf

3. LAS REFORMAS CONTEMPLADAS EN ESTA LÍNEA DENTRO DEL PACTO DE TOLEDO DE 2020 Y EN EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA DE ESPAÑA

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, de 16 de junio de 2021 (uno de cuyos cuatro ejes transversales es la “transformación digital”), en el componente 30 del mismo²⁵ (dedicado a la “Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo”), incluyó diversas reformas que se conectan con los trabajadores de edad avanzada, como son la “Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación a través de incentivos a la demora de la jubilación y ajustando los elementos distorsionantes en la regulación de las jubilaciones anticipadas” (C30. R2-B), cuestión que nos lleva al Envejecimiento Activo que se posibilita con un modelo de trabajo en el que la compatibilidad trabajo y pensión es más factible. Téngase en cuenta que varias de las dimensiones del Envejecimiento Activo (empleo; participación social; vida independiente y capacidad para un envejecimiento saludable y entorno ambiental), se ligan a la participación continua de las personas mayores, incluyendo seguir participando como trabajador siempre que los requerimientos físicos sean asumibles por el trabajador maduro.

Ante la baja tasa de mantenimiento de actividad de los trabajadores maduros en nuestro país, el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, de 27 de octubre de 2020, opta por reforzar las medidas orientadas al mantenimiento del empleo de los trabajadores maduros (Recomendación núm. 6 y 12), así como retrasar su jubilación y promover la coordinación de la normativa laboral y de Seguridad social en orden a compatibilizar la jubilación con la actividad (Recomendación 12). Los dos escenarios no son alternativos necesariamente, sino que en el tránsito de uno a otro pueden simultanearse, de forma parcial o total, pero en ambos casos se consigue que el ciclo vital no opere como con compartimentos estancos, pudiendo articularse tanto con mecanismos de jubilación gradual (jubilación parcial, anticipada o tras la edad de retiro), regreso a la actividad del ya jubilado o manteniendo la actividad a la par que se accede a la condición de pensionista²⁶.

Desde este punto de vista, además de la Recomendación 6, que señala que “dentro del marco del diálogo social, debe incentivarse el mantenimiento del empleo de los trabajadores ya contratados que tengan 55 o más años de edad” (algo nada novedoso en nuestro Ordenamiento), la Recomendación 12 propone reforzar dos líneas que ya se estaban implementadas, a la vista de que las reformas

²⁵ Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente30.pdf>.

²⁶ Maldonado Molina, J.A.: «El impacto de la transformación digital en los Sistemas de Protección Social. Especial referencia a la jubilación», *op. cit.*, pág. 306.

llevadas hasta la fecha no han permitido que haya una correspondencia entre edad legal y real de jubilación.

Así, las clasifica en dos líneas de actuación

a. Adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes, dentro de lo que entrarían:

- las reglas relativas a la cuantía de la jubilación (de modo que se recompensen las carreras de seguro más largas)
- profundizar en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, y en concreto la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional, aunque es consciente de que hay que avanzar, por lo que ve necesarias nuevas medidas que favorezcan esta compatibilidad, sin que ello produzca menoscabo de las cuentas del sistema. En el mismo sentido, añade el Informe, debe reforzarse la coordinación entre la legislación laboral y la de Seguridad Social respecto al objetivo de ocupación de los mayores; en particular, cabe llamar la atención sobre las pensiones de incapacidad permanente y su conexión con el empleo, sobre la regulación del contrato de relevo y la jubilación parcial, sobre la cotización del empleo a tiempo parcial o sobre las entradas y salidas del empleo de los pensionistas, entre otros extremos.
- También debe combatirse la discriminación por edad en nuestro mercado de trabajo, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral y la protección ante los despidos colectivos. Para ello resulta clave que una de las prioridades de las políticas activas de empleo sea la recolocación de las personas de más edad y su mantenimiento en activo.

b. Como segunda gran línea de actuación en esta materia, la Comisión insta a los poderes públicos a atender las situaciones de vulnerabilidad que esta tendencia a la prolongación de la vida laboral puede generar en determinados colectivos.

La principal novedad es la segunda gran línea, en la que se parte que la tendencia a la prolongación de la vida laboral puede generar vulnerabilidad. La atención a estas situaciones debe ser amplia, cubriendo aspectos como la salud laboral, tiempo de trabajo, el control de su salud, o evitar discriminaciones por motivos de edad. En todo caso, es importante subrayar que el Informe de la Comisión aclara que la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación no debe estar motivada por una pensión insuficiente. El escenario no debe ser el de un mayor trabajando porque la pensión no cubra

sus necesidades, sino el del mayor que considera que puede seguir trabajando y el mantenimiento de la actividad lo enriquece a él y a la sociedad.

4. REGLAS DE LA JUBILACIÓN PARA INCENTIVAR EL MANTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EDAD AVANZADA

4.1. La jubilación como válvula del mercado laboral

Es de sobra sabido que la jubilación actúa como una válvula para determinar el volumen de población activa laboralmente. Este uso desnaturalizado de la jubilación se produjo especialmente a partir de la crisis económica de los setenta del siglo pasado, verificándose una «mutación en las políticas de vejez»²⁷ de tal dimensión que incluso se habló de una “perversión de la jubilación”²⁸. El sistema, en aras del acuciante y prioritario objetivo de la reducción del desempleo, dejó de un lado la tradicional protección de la vejez y aprovechó la existencia de una institución como la jubilación (que permite limitar la capacidad para el trabajo) para expulsar mano de obra del mercado de trabajo con objeto de facilitar el acceso de los desempleados jóvenes, fundamentalmente²⁹.

Esta nueva orientación conllevó una utilización desnaturalizada de la jubilación para dar cobertura a un colectivo distinto al de los ancianos: los trabajadores de edad avanzada, los trabajadores maduros. El resultado fue que la jubilación como prestación se extendió impropiamente a capas de la población que no pueden considerarse ancianas. Como señala Guillemard, «la vejez y la jubilación ya no se superponen»³⁰. Se dio prioridad al reparto de trabajo frente al resto de consideraciones³¹, aunque será un sacrificio poco efectivo, ya que la eficacia de

²⁷ Sastre Ibarreche, R., «La jubilación forzosa por edad», *REDT*, núm. 43, 1990, pág. 466.

²⁸ Así, *vid.* Gaullier, X., «Politiques de l'emploi, modes de vie et vieillissement. Les cessations anticipées d'activité», *Rev. Fr. Aff. Soc.*, jul. sep., 1980, págs. 49-50. Advierte este autor (*ibidem*), que el estatuto de la vejez «es difuso y cambiante (...) pues sigue las fluctuaciones del empleo. (...)». Durante mucho tiempo la política de vejez tendía a favorecer la inserción social de las personas de edad; la nueva política de vejez las excluye brutalmente de la vida social (...). Se desemboca, a través de estos comportamientos, en una verdadera “perversión de la jubilación” ...».

²⁹ *Vid.*, al respecto, Gaullier, X. y Thomas, C., *Modernisation et gestion des âges*, La Documentation Française, París, 1990, pág. 37.

³⁰ Guillemard, A.M., *Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación Actual y Perspectivas*, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1991, pág. 154.

³¹ Martín Puebla, E. y Sastre Ibarreche, R., *Política de empleo y jubilación forzosa del trabajador*, Tecnos, Madrid, 1991, p. 11.

las jubilaciones anticipadas para el fomento del empleo se revelará muy reducida, sirviendo sólo para sanear empresas o sectores industriales en crisis.

4.2. La nueva relación jubilación y mercado laboral. El envejecimiento activo

La realidad demográfica ha impuesto una nueva relación entre jubilación y mercado laboral. Esta nueva relación se enmarca dentro del concepto de “envejecimiento activo”: se asume que la sociedad en sí será una sociedad envejecida, de modo que hay que cambiar el rol que los ancianos ocuparán en la misma. En consecuencia, las políticas de empleo deben incorporar a las personas mayores.

En esta tendencia confluyen consideraciones de muy distinta naturaleza, no solo económicas y demográficas, como es la perspectiva del Derecho a la no discriminación, a la participación social, y de forma amplia los derechos de los mayores desde la óptica de los derechos humanos. Sin detenernos a un estudio de tales derechos³², no podemos dejar de referirnos a los derechos de los mayores en el ámbito de la Unión directamente ligados al principio de igualdad. Ello hace que en su análisis deba partirse del artículo 13 del TUE (introducido por el Tratado de Ámsterdam), que concede poderes específicos a la Unión para combatir la discriminación por distintos motivos, entre los que se encuentra la edad. Como se sabe, en su desarrollo se han aprobado un paquete de medidas para combatir la discriminación, dentro de las cuales destaca a nuestros efectos la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva alude expresamente a la discriminación por motivos de edad en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato³³.

³² Al respecto, *vid.* Monereo Pérez y Maldonado Molina, “Igualdad y no discriminación por razón de edad y derechos de los mayores”, en Monereo Atienza y Monereo Pérez (Dirs.), *El Sistema Universal de los Derechos Humanos*. Ed. Comares, Granada, 2014, págs. 105-127; Monereo Pérez y Maldonado Molina: “Artículo 25. Derechos de las Personas Mayores”, en Monereo Atienza y Monereo Pérez (Dirs.), *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Ed. Comares, Granada, 2012, págs. 557-571.

³³ No obstante, la prohibición de discriminación por razón de edad no es absoluta y la propia Directiva prevé la posibilidad de su no aplicación en determinados supuestos, como son las Fuerzas Armadas (art. 3.4), en función de la naturaleza de la actividad profesional de que se trate (art. 4), o si tales discriminaciones están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima (art. 6), excepciones todas ellas que han dado lugar a una extensa jurisprudencia del TJCE, tanto en supuestos de límites de edad en el acceso de determinados empleos, como límites máximos al derecho a trabajar.

4.3. El retraso de la edad de jubilación

La entrada en vigor el 1 de enero de 2013 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, supuso la puesta en un nuevo modelo de jubilación, en lo que es una verdadera reformulación de la edad de jubilación, rompiéndose con los parámetros que desde 1919 se mantenían en nuestro país. No se trató simplemente de una elevación de la edad pensionable, sino que ésta pasa a determinarse sobre dos criterios, uno que se asienta en la edad (edad en la que presuntamente habrá llegado la vejez, y que por tanto sigue uno de los fundamentos clásicos de la protección de la vejez). Y otro en el que se atiende al tiempo de trabajo desempeñado (y que en consecuencia sigue el otro de los fundamentos de su cobertura: en este caso el derecho al descanso)³⁴.

Esta doble vara para medir la edad pensionable contribuye a flexibilizar la edad de jubilación (cuestión distinta a la flexibilización de la jubilación en sí, y que alude más a la jubilación gradual y el retorno a la actividad). Así, se prescinde de una sola edad legal de referencia, y se usan dos, en función del período cotizado que acredite el trabajador. Se emplea un nuevo concepto como es el de “carrera laboral”, que se considera completa con 38 años y 6 meses cotizados al sistema (con unas reglas transitorias que parten de los 35 años cotizados). Fuera de este caso, la edad se resitúa en los 67 años (edad a la que se llega de forma progresiva con reglas transitorias). Ciertamente, es una medida que tiene un impacto importante, porque aunque la edad ordinaria de jubilación no sea la edad real a la que se jubilan los españoles, es la edad que sirve de referente para las jubilaciones anticipadas y para el retraso del cese de la actividad.

Evidentemente, estas reformas determinan una ampliación de la vida laboral. Si lo que se quiere es que las personas mayores continúen trabajando, qué mejor forma que cambiar el concepto de “anciano”, retrasando la llegada legal a esa etapa de la vida. Cuestión distinta es que la vejez llegue cuando toca que llegue, diga lo que diga una Ley. Es cierto que las condiciones físicas que, generalmente, presentan las personas de sesenta años ya no son las propias de un anciano, habiéndose acuñado diversas expresiones, entre las que es elocuente la de “gerontolescentes”³⁵. Pero es algo muy relativo, ya que no solo depende de la historia vital de cada persona, sino del tipo de actividad laboral que realice. Se ha producido más un incremento de la esperanza de vida que un incremento de la calidad de vida. Se permanece más tiempo en la cuarta edad, pero la tercera edad

³⁴ Maldonado Molina, J.A., «La edad de jubilación, retiro y vejez», en Monereo Pérez y Maldonado Molina (Dirs.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, págs. 85 y 86.

³⁵ Comprende las personas mayores de cincuenta y cinco que siguen manteniendo un grado de salud y e interés por participar en la sociedad que no permite encuadrarlos en la tercera edad.

llega en fechas similares –algo más tarde, ciertamente- a las que siempre han sido el pórtico de la misma.

4.4. La jubilación forzosa

El fomento del retraso del cese de actividad suele ayudarse de instrumentos propiamente de Seguridad Social (incremento de la pensión), y laborales: impedir la jubilación forzosa. Ya ocurrió en 2001, y vuelve a suceder en 2021, con la Ley 21/2021, que también modificó la jubilación forzosa con el objetivo de fomentar el retraso en el cese de la actividad³⁶, endureciendo los requisitos del cese forzoso, salvo cuando incide la perspectiva de género (cuestión novedosa también). Se “permite pero sin permitir”, la admite pero en unos términos que conduce a la irrelevancia práctica de estas cláusulas³⁷. Los requisitos de las nuevas cláusulas se redactan como medida coadyuvante de la “Jubilación demorada”. El Acuerdo Social de 1 de julio de 2021, enmarcó esta reforma dentro del grupo de medidas dirigidas a favorecer el acercamiento voluntario de la edad efectiva con la edad de jubilación³⁸. La Memoria del Anteproyecto lo conecta directamente con los incentivos para demorar la jubilación. Busca que la negociación colectiva no sea un obstáculo para retrasar el cese de la actividad, cese que se incentiva como nunca como un premio que sin duda atraerá a muchos.

4.5. El endurecimiento de las jubilaciones anticipadas

Respecto de las jubilaciones anticipadas, la Ley 21/2021 introdujo varias modificaciones con las que trata de retrasar el cese de la actividad, actuando sobre los coeficientes penalizadores de la cuantía (que se redistribuyen otorgando un mayor peso a los meses más alejados a la edad legal, y menor al resto), y premiando la demora en el retiro por encima de la edad ordinaria, con una

³⁶ Maldonado Molina, J.A.: “La cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos”, *Temas Laborales*, núm. Especial, 2022.

³⁷ Como señalan Monereo Pérez y Rodríguez Iniesta, «Interesa mantener que los convenios colectivos no tienen una potestad originaria y propia para establecer en su ámbito, con determinadas condiciones, una edad obligatoria de retiro/jubilación facultando al empleador a despedir al trabajador por esta causa, sino que esta potestad le viene conferida por una habilitación legal constitutiva ex origen y bajo las condiciones establecidas en cada momento por la ley estatal habilitante» (Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: “El acuerdo socio-político tripartito de 2021: la recuperación de la concertación social en el proceso de reforma del sistema de pensiones”, *Revista de Seguridad Social*, Laborum, núm. 28, 2021, pág. 21.

³⁸ Medida número 6, con el título «Jubilación forzosa».

novedosa cantidad a tanto alzado. Junto a ello, se modifica la forma de topar las pensiones en caso de jubilaciones voluntarias³⁹.

4.6. La jubilación demorada

La llamada “jubilación demorada” (figura que bien podría haber recibido otras denominaciones, como la de jubilación diferida –expresión usada habitualmente en el ámbito comparado- o “jubilación postergada”⁴⁰, es una modalidad de jubilación cuyo fundamento se sitúa a caballo entre el Envejecimiento Activo y la Sostenibilidad financiera de las pensiones. Como su nombre indica, se trata de aplicar un régimen particular a quien “demore” el retiro más allá de la edad ordinaria, particularidad consistente en mejores condiciones económicas.

Entronca dentro de las medidas que desde los años noventa del siglo pasado se han venido implementando en los países de nuestro entorno⁴¹ en los que se estimula el retraso de la jubilación⁴², bien penalizando las anticipadas, bien premiando las que acontezcan a partir de la edad ordinaria. En ambos casos se consigue mantener en activo a la persona trabajadora, algo que el Sistema considera positivo desde un punto de vista financiero, que es su principal objetivo, aunque trata de venderlo bajo las eufemísticas expresiones de “Jubilación flexible” (idea ya clásica, que haría referencia a un margen de edad⁴³ dentro del que se pueda actuar, y en el que la voluntad de la persona interesada sea tenida en cuenta) o “Envejecimiento Activo”⁴⁴).

El retraso del cese de la actividad ciertamente tiene argumentos en su contra, el principal de los cuales es ser potencialmente perjudicial para el empleo⁴⁵,

³⁹ Maldonado Molina, J.A.: “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 467, 2022.

⁴⁰ Tortuero Plaza, J.L.: «La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación demorada», en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del Sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Murcia, Laborum, 2022, pág. 271.

⁴¹ Una relación de los países que adoptaban ya medidas en los noventa en esta línea, en CES, *Vida laboral y prejubilaciones*, Informe 2/2000, págs. 93 y ss.

⁴² Tortuero Plaza, J.L.: «Los retos históricos del sistema de pensiones proyectados en tiempos crisis económico financiera», *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, N° 32 / 2013, pág. 63.

⁴³ Rodríguez-Piñero, M.: «La flexibilización de la edad de jubilación y el sistema español de pensiones», en AA.VV.: *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, MTSS, Madrid, 1993, pág. 261.

⁴⁴ Maldonado Molina, J.A.: «Trabajadores maduros y pensionistas productivos. El Envejecimiento Activo Laboral», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, pág. 520.

⁴⁵ Cfr. Gonzalo González, B.: «El debate actual para la reforma de las pensiones», *TL*, núm. 40, 1996, pág. 100.

además de que sus virtudes como reductora del número de prestaciones se ve socavada por las prestaciones de incapacidad (temporal y permanente) que se generarían con los trabajadores de edad avanzada⁴⁶. Sin embargo, desde un punto de vista económico, es un precio asumible dado que el problema del empleo no parece solucionable por la modificación de la edad de jubilación, como se ha puesto de manifiesto en las últimas décadas con las jubilaciones anticipadas, que todo lo más han servido para sanear sectores industriales en crisis. Y el incremento de la esperanza de vida, así como las nuevas tecnologías⁴⁷ (que posibilitan nuevos métodos de trabajo, donde los trabajadores de edad avanzada pueden tener más espacios), invita al aumento de la edad de jubilación.

La prolongación de la vida laboral debe arbitrarse con medidas que estimulen la permanencia en activo, lo cual es complicado de conseguir si al cumplir la edad ordinaria de jubilación el sujeto obtendría la misma prestación que correspondiera si continúa en activo. Cuando el trabajador ya percibe el máximo de la prestación, sólo caben mecanismos tendentes a incrementar el salario que percibe (v.gr., destinar una parte de la cuota a complementar la retribución), y estos complementos deberán ser lo suficientemente estimulantes como para alentar al trabajador a continuar en activo. Otras vías de estímulo, más eficaces, pasan por computar el período trabajado a efectos de la cuantía de la prestación (admitiendo superar los porcentajes aplicables o simplemente elevando la base reguladora). Y esta segunda es la solución que se ha aplicado en nuestro Sistema desde 2001 hasta ahora (aunque desde 2021 permite otra posibilidad).

Desde 1997 se han ido implementando en nuestro país medidas en este sentido⁴⁸. Pero el salto cualitativo tuvo lugar con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre. Se contemplan desde entonces incentivos más inmediatos y tangibles, ya que junto con el porcentaje adicional se ofrece el cobro de una cantidad a tanto alzado (una suerte de “premio por jubilación demorada”⁴⁹), conformando ambas posibilidades lo que el nuevo artículo 210.2 llama “complemento económico” por demora, que puede abonarse a través de tres fórmulas a elegir por el beneficiario. A mayor edad alcanzada, más atractivo es el pago único, no solo porque

⁴⁶ Cfr. Gonzalo González, B.: «El debate sobre la edad de jubilación en Europa», *RSS*, núm. 42, 1989, pág. 15.

⁴⁷ Maldonado Molina, J.A.: «Trabajadores maduros y pensionistas productivos. El Envejecimiento Activo Laboral», *op. cit.*, pág. 550.

⁴⁸ Maldonado Molina, J.A.: “La jubilación demorada”, en *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social. Libro homenaje al profesor Tortuero Plaza* (Coords. Monereo Pérez y Moreno Romero), Ed. Laborum, Murcia, 2024, págs. 744 y ss.

⁴⁹ Maldonado Molina, J.A.: «La reforma de la pensión de jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 30, 2022, pág. 84.

la cifra acumulada resulte más atractiva a corto plazo, sino porque obviamente la esperanza de vida al momento de jubilarse será menor.

Los incentivos a la demora de la jubilación nunca estuvieron pensados para todos. En primer lugar, no son muy acordes a las personas que durante su vida laboral hacen actividades con gran esfuerzo físico, ya que para ellas prolongar esa situación requiere un mérito añadido, un esfuerzo mayor que no siempre compensa. De modo implícito, hay otros colectivos que se ven beneficiados por las ventajas de la demora sin haberlos buscado. Se trata de las personas cuyos ingresos son considerablemente superiores a la pensión máxima, motivo por el que descartan jubilarse a la edad ordinaria, siendo colectivos que habitualmente no realizan además trabajos con grandes exigencias físicas. Ejemplo de ello son los autónomos societarios que se jubilan con una edad muy avanzada, o los funcionarios de clases pasivas incluidos en grupos con altas retribuciones (judicatura, registradores, o catedráticos de universidad), que se mantienen activos hasta los 70 años no por mor de los incentivos previstos, sino porque sus ocupaciones son fundamentalmente intelectuales y su retiro les supondría económicamente perder un porcentaje de sus ingresos, y que al jubilarse se encuentran con este premio no buscado.

4.7. La compatibilidad entre trabajo y pensión

4.7.1. La incompatibilidad como regla cada vez menos general

Una de las medidas que más claramente incide en la empleabilidad de las personas de edad (en el envejecimiento activo económico), es posibilitar la compatibilidad de la situación de pensionista con el trabajo (por cuenta ajena o cuenta propia). A su vez, esta compatibilidad puede presentarse con dos niveles: compatibilidad absoluta; o compatibilidad previa reducción del importe de la pensión, que en realidad es una compatibilidad de situaciones administrativas, dado que lo que se permite es recibir ingresos siendo pensionista, pero previa reducción total o parcial de la pensión.

En España, el propio Pacto de Toledo de 2020, en su Recomendación 12, reconoce que hay que avanzar en este camino, aunque en realidad lo aprobado con el RD-ley 11/2024, de 23 de diciembre, no hay sido disruptivo, casi al contrario. El RD-ley 11/2024, de 23 de diciembre, titulado “para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo”, ha modificado la jubilación parcial, la demorada y la activa, pero sin cubrir las demandas de compatibilidad que algunos colectivos hacían.

En nuestro Ordenamiento, el artículo 213 LGSS parte de que, como regla general, el disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del

pensionista. Es una regla clásica, que rige en nuestro Sistema desde 1967, pero que en realidad se liga a la suspensión del cobro de la pensión. No se le prohíbe trabajar, sino percibir la pensión y trabajar, de modo que en caso de que haga una actividad se suspenderá la percepción de la pensión (comunicando previamente esta circunstancia, ya que de lo contrario se incurre en una infracción administrativa, procediendo el reintegro). Lo que es incompatible es la percepción del importe total de la prestación económica con la retribución que reciba por la realización del trabajo.

4.7.2. *Compatibilidad de situaciones administrativas*

Como excepción a esta regla general, se han venido contemplado diversas fórmulas de “compatibilidad suave”, en el sentido de que realmente no permite sumar los ingresos de activo y de pasivo, sino que exige la minoración de las rentas de activo, que se reemplazan proporcionalmente por las de pasivo. En este sentido, es una mera compatibilidad de situaciones administrativas

Se trata de supuestos en los que la persona mantiene la condición de trabajador y la de pensionista, simultáneamente, pero sin percibir un importe mayor del que corresponde al período de jornada que trabaja o el de pensionista. Es decir, se reducen de modo paralelo las rentas del trabajo y la pensión.

En la gestión de la vida laboral de las personas de edad avanzada tienen una importancia fundamental. Los beneficios de una jubilación gradual y flexible han sido ampliamente abordados desde la psicología social y evolutiva. Así, la reducción del hombre a la condición de *animal laborans* ha conllevado a que la jubilación se vea como una “muerte social”⁵⁰. Por ello, la interrupción total de la actividad laboral puede producir una crisis o al menos un cambio brusco que requiere un período de readaptación, porque no puede soslayarse que «la sociedad industrial es una sociedad *ergocéntrica*»⁵¹, de modo que todas las etapas del ciclo vital giran alrededor de la jubilación: nos formamos para trabajar, nuestro trabajo nos sitúa socialmente, y la jubilación se justifica en el derecho a descansar del trabajo.

Por ello, su verdadera funcionalidad viene dada por sus cualidades como técnica de jubilación flexible⁵². Es una vía útil tanto para los trabajadores jubilados parcialmente como para los empleadores. Para los primeros, una forma de reducir progresivamente su ritmo laboral, sin que ello tenga un coste ni en su

⁵⁰ Cfr: Guillemard, A.M., *La retraite: une mort sociale*, École Pratique des hautes études. París, 1972.

⁵¹ Martín López, E., «Trabajo y actitudes hacia el trabajo en la “tercera edad”», *Revista de Seguridad Social*, núm. 16, 1982, pág. 111.

⁵² *In extenso*, vid. Maldonado Molina, J.A., *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

actual nivel de ingresos, ni en su futura pensión (al considerarse como cotizada la totalidad de la jornada). Para la empresa, porque aporta ventajas de muy distinto índole, tanto de organización del trabajo (puede servir como vía para trasladar la experiencia de un trabajador maduro a nuevas generaciones de empleados; incorporar un trabajador a un puesto adaptado a la nueva modalidad) y económicas (reducción del absentismo laboral, mejora de la productividad)⁵³.

En este sentido, la jubilación parcial, tanto anticipada como a partir de la edad ordinaria, cumplen una función clave. En ambos casos, la percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada (art. 215.4 LGSS, en la redacción dada por RDLey 11/2024). Sin embargo, su uso es muy escaso. Por ello, el RD-Ley 11/2024 (en vigor desde abril de 2025) ha mejorado las condiciones. Se permite anticipar un mayor período temporal, y con independencia de la vida cotizada. Se puede extender a una edad -en la fecha del hecho causante- que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. Y para determinar la edad legal de jubilación, 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). Por tanto, puede anticiparse tres años antes. Esto es importante en orden la reducción de jornada que se permite.

Respecto de la reducción de la jornada, tras el RD-Ley 11/2024, es distinto según los años que se anticipen, diferenciando si solo anticipa dos años⁵⁴ o más de dos años⁵⁵.

Paralelamente a esta reducción de la jornada, procederá la solicitud de acceso a la jubilación parcial y el reconocimiento de la correspondiente pensión, prestación que se verá reducida proporcionalmente en función de la reducción de su jornada de trabajo, que se corresponderá, por tanto, con el porcentaje de jornada que reduce y deja vacante. En este punto, la reforma de 2024 ha dado carta legal

⁵³ Cfr. Maldonado Molina, J.A., «El contrato de relevo», en Monereo Pérez (Dir.), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010.

⁵⁴ Si solo anticipa dos años, queda comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

⁵⁵ En tal caso, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento. En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos.

a la peculiar distribución del tiempo de trabajo consistente en acumular las horas de trabajo del jubilado parcial en jornadas completas, de manera que éste trabaje en jornadas completas consecutivas todas las horas le corresponderían hasta el fin de la jubilación parcial, dejando de prestar servicios una vez cumplidas tales horas. El TS, con la STS de 19 de enero de 2015, consideró que la norma no prohibía esta práctica, admitiéndola, aunque en realidad es un fraude de ley, ya que en lugar de buscar la reducción progresiva de la actividad, pasa a ser una pseudo-jubilación anticipada, pero eso sí, sin la penalización de la misma⁵⁶. La reforma introducida por el RD-ley 11/2024 asume esta posible acumulación de la reducción, señalando que 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.

En esta categoría también hay que referirse a la jubilación flexible. Fue introducida por el RDL 16/2001, desarrollándose reglamentariamente en el RD 1132/2002, de 31 de octubre. Permite que se compatible con un trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial “en los términos que reglamentariamente se establezcan”, aclarando que durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Puede incluso simultanear la pensión con más de un contrato a tiempo parcial, pero solo si la duración de las jornadas de los mismos se encuentra dentro de los límites legales: entre el 25 y el 50 por ciento.

Es un supuesto distinto de la jubilación parcial, ya que no se trata de posibilitar dejar de trabajar de modo progresivo, sino de abrir la puerta a los jubilados previamente para que vuelvan a la vida activa de forma parcial. Si atendemos al resultado final (trabajar parte de la jornada y percibir parte de la pensión), sí que podría considerarse como una variante de la jubilación parcial. Lo que bajo ese nombre contemplamos en España es la posibilidad de una marcha atrás en el ya jubilado, retornando al mundo laboral pero a media jornada, con la consiguiente reducción proporcional de la pensión. Se hace con unas reglas poco atractivas, que dieron lugar a que un bajísimo número de personas hayan recurrido a este mecanismo, estando prevista su reforma.

4.7.3. *Compatibilidad parcial. La Jubilación Activa*

En esta categoría se incluyen los supuestos en los que no solo hay una mera compatibilidad administrativa, sino que se permite percibir un importe adicional

⁵⁶ Sobre esta problemática, ver Maldonado Molina, J.A., «La acumulación de la jornada del jubilado parcialmente», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 418, 2018, págs. 43 y ss.

bien de la pensión o bien de sus ingresos. Por tanto, desde un punto de vista económico suma ingresos, aunque no en su totalidad. Son únicamente tres supuestos: la jubilación activa (que en algunos casos permite la compatibilidad total), y otros dos mucho más singulares: profesorado universitario emérito y personal licenciado sanitario emérito⁵⁷; y facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras⁵⁸. Nos referiremos solo al primer supuesto.

La jubilación activa se introdujo con el 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, regulándose actualmente en el artículo 214 LGSS, que ha sido profundamente modificado por el RD-ley 11/2024, de 23 de diciembre (bajo la rúbrica “Pensión de jubilación activa” (suprimiendo la anterior: “pensión de jubilación y envejecimiento activo”). La reforma: 1) ya no exige que la pensión fuera del 100 %; 2) ha prescindido de un único porcentaje de pensión compatible con el trabajo, y lo fija en función de los años que se demore el acceso a la jubilación, posibilitando un incremento adicional del 5% por cada año que siga con la jubilación activa; 3) y mantiene reglas especiales para los autónomos que tengan trabajadores a su servicio, pero menos beneficiosas que las que había previamente.

Así, para que sea compatible, se exige que el acceso a la pensión haya tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación⁵⁹. Y acreditar el período de carencia previsto en el 205.1.b (15 años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho). Se mantiene la exigencia introducida con la

⁵⁷ La Disposición transitoria trigésima quinta Sic LGSS (introducida por el RDL 20/2022, de 27 de diciembre), contempla la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo de los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario. En tales casos percibirán el 75 % por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública. Es una regla transitoria, ya que entró en vigor el 28 de diciembre de 2022, y se mantendrá –en principio– en los tres años siguientes.

⁵⁸ El art. 213.2 LGSS excluye de la regla de incompatibilidad la actividad realizada por los profesores universitarios eméritos y el personal licenciado sanitario emérito, en tanto que tales trabajos se excluyen del RGSS (art. 137 LGSS), por lo que podrán compatibilizar el cobro de la pensión de jubilación con sus actividades académicas, en los términos previstos por cada Universidad.

⁵⁹ Sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. Tampoco si se accede a través de una incapacidad permanente que se transforme en jubilación al cumplir la edad ordinaria.

Ley 21/2021 de haber transcurrido un año desde la edad ordinaria de jubilación y el hecho causante⁶⁰.

Respecto de la cuantía de la pensión en tales supuestos de compatibilidad de trabajo y cobro de la pensión, podrá sumar la totalidad de los ingresos derivados del trabajo con un porcentaje de la jubilación, porcentaje que (tras la reforma operada por el RD-Ley 11/2024), es distinto según demore jubilarse, y adicionalmente creciente a medida que se mantiene la actividad. Así, se parte de un porcentaje que actúa como premio a la paciencia (por diferir el acceso a la pensión)⁶¹, que se más elevado cuanto más paciencia se haya tenido; y se añade un premio a la constancia, por años completos y consecutivos que se mantenga la jubilación activa⁶².

El importe de la pensión al que se aplican estos porcentajes incluye el complemento de maternidad o el de la brecha de género cuando se perciba, pero se excluye, en todo caso, el complemento por mínimos cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. Este incremento comenzará a percibirse el día primero del mes de siguiente a aquel en que se haya cumplido dicho periodo de 12 meses. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, compatible con la pensión de jubilación, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por 100, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario

⁶⁰ Si el periodo mínimo de cotización se reuniera en una fecha posterior a la del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el periodo mínimo de un año se computará entre dicha fecha y la del HC de la pensión de jubilación.

⁶¹ Según los años en que demore el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será: un año: 45 por ciento de la pensión; dos años: 55 por ciento de la pensión; tres años: 65 por ciento de la pensión; cuatro años: 80 por ciento de la pensión; cinco años o más: 100 por ciento de la pensión. En el caso de autónomos que contraten a alguien (bajo determinadas circunstancias), será de uno a tres años de demora: el 75 por ciento; cuatro años: 80 por ciento; cinco años o más: 100 por ciento de la pensión.

⁶² Cinco puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100 por ciento de la pensión.

y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 7 por 100 y del trabajador el 2 por 100 (art. 153 LGSS).

4.7.4. *Compatibilidad total*

Con el objetivo de fomentar el envejecimiento activo, se ha comenzado a permitir la compatibilidad incluso total, posibilitando que las personas continúen trabajando sin que ello suponga dejar de percibir la pensión a la que tuviera derecho. Esa posible reforma colisiona con la filosofía tradicional de la pensión, que no es otra que reemplazar rentas de activo por pasivo, por lo que si no hay un cese en los ingresos, no tendría sentido dar una prestación. En el fondo, una prestación que se concede al margen de que el sujeto deje de percibir ingresos, sitúa la pensión en la lógica de la capitalización, a modo de prestación que se rescata fruto de las cotizaciones aportadas. Y ello lo aleja de la solidaridad intergeneracional, en tanto que una persona pasará a ocupar un empleo y simultáneamente recibir una prestación que ya no reemplaza su renta de activo. Solo encuentra justificación en la lógica del envejecimiento activo, y es algo cuestionable, porque para conseguir un envejecimiento activo laboral hay otras opciones, en las que no se acaba desnaturalizando la pensión de jubilación.

Además de los supuestos de Jubilación Activa en que se demora el acceso a la pensión cinco o más años (RD-ley 11/2024, de 23 de diciembre), solo hay otras cuatro posibles situaciones que permiten sumar el total de la pensión y la totalidad de los ingresos:

- Escritores y artistas. Se contempla en el art. 249 quater LGSS, que dispone la plena compatibilidad de la pensión (cobro del cien por cien y consideración de pensionista a todos los efectos)

- Los trabajos “ocasionales”. La Ley 27/2011 estableció la compatibilidad de la pensión con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual (neto). Por tanto, la percepción de la pensión es compatible con la realización de trabajos que tengan la consideración de tales a efectos de su inclusión en el nivel contributivo del Sistema. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar, y por tanto, si tales actividades no determinan la obligación de cotizar, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social. En la práctica, en muchos supuestos hay un problema que impide que un jubilado inicie con seguridad jurídica una actividad, y es que no siempre se sabe si la actividad a realizar va a dar lugar a unos ingresos superiores

al SMI, abocándose a una posible sanción y a la devolución de lo percibido indebidamente.

- Titularidad de un negocio. Ostentar la titularidad de un negocio no quiere decir que se realice actividad alguna. Por ello, el la Orden del RETA señala que la pensión de jubilación será compatible «con el mantenimiento de la titularidad del negocio de que se trate y con el desempeño de las funciones inherentes a dicha titularidad».

- La actividad por cuenta propia del profesional colegiado. La regla general de incompatibilidad sólo afecta a aquéllas actividades cuyo ejercicio obligue al trabajador a su inclusión en el sistema de Seguridad Social, no a quienes realicen una actividad profesional por la que el alta se solicite en alguna mutualidad de las consideradas como alternativas al RETA⁶³.

5. LA GESTIÓN DE SU SALUD LABORAL Y EL TIEMPO DE TRABAJO

Es habitual, y lógica, la asociación entre “trabajadores maduros” y “salud laboral”, tanto porque por su edad avanzada presentan comúnmente más problemas de salud, como porque para conseguir que continúen siendo aptos para el trabajo, hay que velar especialmente por el cumplimiento de todos los principios preventivos comunes en la materia. Pero además habría que añadir reglas específicas, con las que se avanzara más allá de lo común, tanto en el plano del tiempo de trabajo, organización del trabajo, y prevención de riesgos en general. La adecuación del puesto de trabajo a las circunstancias específicas de la edad, la flexibilidad, el reconocimiento y unas relaciones intergeneracionales adecuadas,

⁶³ Aunque la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, sobre régimen de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social con la actividad desarrollada por cuenta propia con los profesionales colegiados, optó por considerar que el régimen de incompatibilidad entre pensión y trabajo también sería aplicable a las actividad por cuenta propia de los profesionales colegiados que se hallaran exonerados de la obligación de causar alta en el RETA, con independencia de que quedaran o no integrados en una de las mutualidades de previsión social alternativa, se matizaba que este nuevo régimen de incompatibilidad no sería de aplicación, ni a los supuestos en los que la correspondiente pensión de jubilación viniera compatibilizándose con el ejercicio de la actividad por cuenta propia del profesional colegiado con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta Orden, ni a quienes en la citada fecha ya hubieran cumplido los 65 años de edad. Sin embargo, dado que se aprobó por una norma de un rango discutible (una simple Orden Ministerial), la Ley 27/2011 dejó sin efecto lo previsto en esa Orden, encomendando al Gobierno elaborar (sin plazo) un proyecto de ley sobre compatibilidad entre trabajo y pensión, con la advertencia de que, en tanto no se acometiera dicha regulación legal, se mantendría el criterio que se venía aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Orden Ministerial en relación con los profesionales afectados por la misma. En consecuencia, y dado que tal desarrollo no se ha acometido, es compatible.

son factores clave en el mantenimiento del bienestar y la capacidad laboral de los trabajadores de más edad⁶⁴.

Ya se recoge esta preocupación en textos clásicos como lo son en materia de Prevención de Riesgos Laborales la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores de edad núm. 162, de 23 de junio de 1980⁶⁵; o en materia de Envejecimiento el Plan de Acción Internacional aprobado en la Primera Asamblea Mundial del Envejecimiento de 1982⁶⁶.

Nuestro Derecho carece de previsiones específicas en la materia para los trabajadores de edad avanzada, como suele reprocharse⁶⁷. En efecto, como es sabido, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), no incluye al colectivo de personas de edad avanzada dentro de los que deben tener una especial protección. No obstante, la acción preventiva sí debe adecuarse a ellos de modo específico, por mandato de la propia LPRL. Así, el artículo 15.1.d) (que recoge los “principios de la acción preventiva”)⁶⁸, señala que el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención en la empresa de conformidad con el principio general de acción preventiva de «adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta

⁶⁴ Fernández Castro, J.: *Los trabajadores de mayor edad: estrategias para favorecer el mantenimiento de su capacidad laboral y su intención de mantenerse laboralmente activos (CapLab)*, 2007, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/AAinf_estructural/ProyectoSubvencionados/2007/Resumen%20CAPLAB.pdf.

⁶⁵ El artículo 12.1 indica que “Deberían realizarse estudios, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para identificar los tipos de actividad en los que el proceso de envejecimiento pueda ser más rápido o en las que los trabajadores de edad encuentren dificultades de adaptación a las exigencias del trabajo, determinar las causas y proponer las soluciones apropiadas”. Y el artículo 17 añade que “Deberían adoptarse asimismo medidas para ofrecer a los trabajadores de edad que así lo deseen nuevas oportunidades de empleo en la misma profesión o en otra distinta donde puedan hacer uso de sus capacidades y experiencia, de ser posible, sin pérdida de ingresos”. Un análisis de la protección multinivel de este colectivo, en Monereo Pérez, J.L., *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada*, Bomarzo, Albacete, 2019.

⁶⁶ La Recomendación 38 dispone que “Los trabajadores de edad como todos los demás, deberán gozar de condiciones y ambiente de trabajo satisfactorios. Cuando sea necesario se deberán tomar medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Las condiciones y el ambiente de trabajo, así como los horarios y la organización de las tareas, deberán tener en cuenta las características de los trabajadores de más edad”.

⁶⁷ Guindo Morales, S., «Condiciones laborales de los trabajadores maduros: tiempo de trabajo y salud laboral», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, pág. 303.

⁶⁸ En este sentido, Molina Navarrete, C., «¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo?: la convivencia de modelos y prácticas de gestión jurídico-laboral opuestos», en Molina Navarrete, García Jiménez y Soriano Serrano, *El Envejecimiento Activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación*. Ed. Universidad de Jaén, Jaén, 2017, pág. 131.

a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud». En la misma línea hay que referirse al artículo 25.1 LPRL que de modo abierto habla de la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, preceptuando que el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo⁶⁹.

Por ello, podría considerarse al trabajador maduro como trabajador especialmente sensible. Son muchos los factores que inciden en la necesaria protección del trabajador maduro: la edad obviamente es uno de ellos, pero también hay que sumar circunstancias específicas en la realización del trabajo (duración de la jornada, trabajo a turnos y trabajo nocturno; trabajos monótonos y repetitivos; trabajos insalubres, nocivos, penosos o peligrosos)⁷⁰.

Junto a estos factores clásicos, hay que tener en cuenta los derivados de los riesgos provenientes de las TIC. El llamado tecnoestrés, concepto que en su origen aludía a los problemas de adaptación a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos, causada por una falta de habilidad o incompetencia de los usuarios. E igualmente los riesgos derivados del teletrabajo, para una población ya de por sí sedentaria, y menos habilidades y estrategias para teletrabajar que los nativos digitales.

Frente a estos riesgos, la gestión de la prevención de los trabajadores de edad avanzada puede concretarse en medidas diversas, que actúan tanto en el plano de la organización del trabajo, como estrictamente en los protocolos de prevención habituales.

Así, comenzando por estos últimos, hay que referirse a la evaluación de los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, seguida de

⁶⁹ Añade que «a tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».

⁷⁰ Un análisis detallado de todos estos factores en Carrero Domínguez, C. y Moreno Márquez, A.: «Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros», en Mercader Uguina, J.R. (Dir.) *et al.* *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid, Lex Nova, 2009, págs. 225 y ss.

adaptaciones o ajustes en el entorno de trabajo para mejorar las condiciones de seguridad y salud. Para ellos hay que tener presente la diversidad y las necesidades de cada grupo de edad. La evaluación de riesgos permite la implementación de cambios como reemplazar equipos antiguos, equipar el entorno de trabajo para empleados de todas las edades, automatizar tareas repetitivas y garantizar una iluminación adecuada, entre otras cuestiones.

Igualmente, la formación e información como instrumentos de protección de los trabajadores maduros, así como la vigilancia de su salud, monitorizando mediante exámenes clínicos, y sensibilizando sobre la importancia de la atención médica, la nutrición, la actividad física y la prevención de enfermedad.

En el ámbito de la organización pueden implementarse medidas muy diversas. De las que haremos una mera reseña, ya que su estudio desborda por completo nuestro encargo)⁷¹:

- Evitar tanto las jornadas continuadas como las intensivas de trabajo, optando por la jornada partida o fórmulas de horario flexible para mejorar su productividad y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La flexibilidad horaria contribuye a la adaptación y transición a la jubilación, un componente importante de la gestión de la edad con el que las prácticas de horario de trabajo flexible están claramente asociadas.

- Reducir la jornada laboral⁷². Esa vía suele orientarse a través de la jubilación parcial, que ya hemos tenido ocasión de valorar anteriormente, teniendo una

⁷¹ Ver ampliamente el estudio de Sempere Navarro, A.V. y Quintanilla Navarro, R.Y. (Dirs.) *et al: Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2009, págs. 10 y ss.; Carrero Domínguez, C. y Moreno Márquez, A.: «Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros», *op cit*.

⁷² Al respecto, por todos ver Martínez Barroso, M^a.R. y Prieto Padín, P.: «Líneas de actuación relacionadas con las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores de 55 años, con particular atención a la seguridad y la salud en el trabajo», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, págs. 441 y 442.

muy reducida aceptación en nuestro país, principalmente porque las reglas de cotización impuestas al empleador son disuasorias.

- Disminuir las rotaciones en el régimen de trabajo a turnos de los trabajadores maduros.
- Limitar el trabajo nocturno
- Limitar tanto las horas extraordinarias como las complementarias para este colectivo de trabajadores.
- Movilidad funcional motivada por salud laboral⁷³.

La Unión Europea sí subraya a este grupo etario como acreedor de una política preventiva específica. La Comisión, en la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2007 (y a propuesta de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo), incorporó el envejecimiento como uno de los principales factores psicosociales a considerar⁷⁴. Y en 2016, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo publicó una guía electrónica para contribuir a la implementación de prácticas de gestión de la edad, que consisten en lo siguiente: contratación de trabajadores mayores; transferencia de conocimientos, formación y aprendizaje permanente; desarrollo profesional; prácticas de horario de trabajo flexible; promoción de la salud en el lugar de trabajo; gestión de la seguridad y salud en el trabajo; rotación y redistribución de puestos; y salida del empleo y transición a la jubilación⁷⁵.

El Consejo de la Unión Europea, en el Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre apoyar a las personas mayores a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad, de 5 de junio de 2025, señala que «Las medidas eficaces para prolongar voluntariamente la actividad económica de los trabajadores mayores se basan en su estado de salud, que está relacionado con el estilo de vida y las condiciones socioeconómicas, así como con la calidad del trabajo y el entorno de trabajo, especialmente la carga física y mental de los diferentes puestos de trabajo. Optimizar el estado de salud de las personas mayores requiere

⁷³ Almendros González, M.A., «Reacomplamiento profesional y movilidad funcional de los trabajadores de edad avanzada como alternativa al cese de actividad», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, págs. 323 y ss.; Martínez Barroso, M^a.R. y Prieto Padín, P.: «Líneas de actuación relacionadas con las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores de 55 años, con particular atención a la seguridad y la salud en el trabajo», *op. cit.*, págs. 444 y 445.

⁷⁴ Molina Navarrete, C., «¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo?: la convivencia de modelos y prácticas de gestión jurídico-laboral opuestos», *op. cit.*, pág. 131.

⁷⁵ Disponible en hsa.ie/eng/News_Events_Media/News/European_Agency_for_Safety_and_Health_at_Work/Good_Practice_Awards/Healthy_Workplaces_for_All_Ages_-_Campaign_Guide.pdf.

una asistencia sanitaria preventiva y curativa sostenida y completa, adaptada a las necesidades específicas y a los problemas de salud tanto de las mujeres como de los hombres, combinada con medidas adecuadas de apoyo y de salud y seguridad en el trabajo»⁷⁶.

Pese a todo, el balance real en este ámbito es negativo. Son pocas las empresas que dedican recursos a la gestión preventiva de la salud laboral desde la perspectiva de diversidad de edades, limitándose la mayoría en la promoción de la salud voluntaria⁷⁷, centrándose además en facilitar el retiro temprano, incluso recurriendo a prejubilaciones que retiran a la persona del mundo laboral antes de las jubilaciones anticipadas.

6. LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO COLECTIVO

Tradicionalmente, los despidos colectivos se cebaban especialmente con los trabajadores de mayor edad. Eran varias las circunstancias que hacían que fueran los sacrificados prioritariamente en una empresa. Por un lado, sus retribuciones solían ser más elevadas, por lo que la reducción de coste era mayor. Por otro, se hacía aprovechándose de los mecanismos de protección social (prestaciones y subsidios por desempleo, o incluso las jubilaciones anticipadas), para amortiguar las consecuencias en ellos, de modo que iban a ser los que más fácilmente podían sobrellevar la extinción contractual.

Esto tenía consecuencias negativas tanto para los trabajadores maduros, como para las cuentas del Sistema de protección por desempleo, que era usado por las empresas en crisis para reducir sus costes por despido.

Por ello, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, en su disposición adicional decimosexta, estableció la obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público por parte de las empresas que efectuaran despidos colectivos que afectaran a trabajadores de cincuenta o más años, cuando en tales despidos concurrieran una serie de circunstancias. Y posteriormente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó el artículo 51 ETT añadiendo que en caso de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas

⁷⁶ Punto 23. Disponible en <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9321-2025-INIT/es/pdf>.

⁷⁷ Molina Navarrete, C., «¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo?: la convivencia de modelos y prácticas de gestión jurídico-laboral opuestos», *op. cit.*, págs. 133 y ss.

el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial.

Veamos sucintamente ambas medidas⁷⁸, que tienen en común disuadir la inclusión masiva de trabajadores maduros dentro de los afectados por un despido colectivo, previstas actualmente en los números 9 y 11 del artículo 51 ETT.

La primera es la obligación del empresario de asumir el pago de un convenio especial a suscribir con la TGSS para las personas trabajadoras con 55 o más años afectadas por un despido colectivo (siempre que sean empresas no incurso en un procedimiento concursal)⁷⁹. Hay que estar a la Disposición adicional decimotercera LGSS y la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el Convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (en la redacción dada por la Orden TMS/397/2019, de 4 de abril)⁸⁰. El pago de las cuotas es a cargo del empleador hasta que el trabajador cumpla los 63 años, salvo en los casos de despidos colectivos por causas económicas, en los que dicha obligación se extiende hasta que el trabajador cumple los 61 años, por lo que para la empresa es más interesante alegar motivos económicos⁸¹. A partir de esa edad, las cuotas serán a cargo de la persona trabajadora hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación o el acceso en su caso a una jubilación anticipada. Como recuerda Ortega Lozano, «no puede acordarse la no suscripción del convenio especial en el propio expediente de regulación de empleo y como una contraprestación por la fijación de indemnizaciones superiores a la legalmente previstas, pues no sería

⁷⁸ Un análisis detallado en Ortega Lozano, P.G., *El despido colectivo*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024, págs. 226 y ss; Martínez Barroso, M^a.R.: «Despidos colectivos de trabajadores de edad avanzada y protección social: entre la discriminación y la eficiencia», en *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 430, 2019, págs 15 y ss; Cegarra Cervantes, F.: *Las obligaciones empresariales para la protección de las personas trabajadoras maduras en los despidos colectivos*, tesis doctoral, Universidad de Murcia, 2022, disponible en <https://digitum.um.es/entities/publication/0eb6d0d1-600c-4fd4-a7dc-2b6a2b56976b>.

⁷⁹ La empresa debe presentar ciertos síntomas de viabilidad, para que pueda hacer frente al pago del convenio, como precisa González García, L.: «Los convenios especiales en el sistema de Seguridad Social: Su papel en el nuevo modelo de relaciones laborales». *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum 29, 2021, pág. 101.

⁸⁰ La suscripción del convenio especial debe ser solicitada por el empresario durante la tramitación del despido colectivo, teniendo como tope la fecha en que el empresario notifique individualmente el despido a cada trabajador afectado. Si no lo hace, el trabajador afectado puede solicitarlo dentro de los 6 meses naturales siguientes a la fecha en que le sea notificado individualmente el despido, supuesto en el que el convenio es suscrito directamente por el trabajador y la TGSS. En tales casos, es posible incrementar la base de cotización por parte del trabajador, suscribiendo una cláusula adicional en la que asume su responsabilidad en el pago del incremento.

⁸¹ Sempere Navarro, A.V.: «El convenio especial en EREs extintivos (Nota sobre el alcance de la Ley 27/2011)», *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2012, núm. 10, pág. 9; Castro Franco, A.: «El convenio especial con la seguridad social en los despidos colectivos que afecten a trabajadores/as con 55 o más años de edad: Luces y sombras», en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 48, 2023, págs. 165 y ss.

legalmente posible por contravenir una obligación con carácter imperativo y categórico, y, por tanto, indisponible para las partes»⁸².

La segunda es la aportación económica al Tesoro Público en caso de que los despidos colectivos incluyan a trabajadores de cincuenta o más años. Se regula además del artículo 51.11 ETT, en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto⁸³ y el RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. Deben concurrir los siguientes requisitos⁸⁴:

a) Que los despidos colectivos sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa⁸⁵.

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes: 1.^a Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo; 2.^a Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo

⁸² Ortega Lozano, P.G., *El despido colectivo*, cit., pág. 232

⁸³ Cuya última modificación entró en vigor el 1 de noviembre de 2024, aprobada por Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo.

⁸⁴ Un análisis detallado en Ortega Lozano, P.G., *El despido colectivo*, cit., págs. 233 y ss.; Ortega Lozano, P.G.: «Trabajadores de edad avanzada o trabajadores maduros en la política de empleo», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, pág. 506.

⁸⁵ A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de despedidos, se incluirán los afectados por el despido colectivo pero también aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) ETT, siempre que dichas extinciones se hayan producido en los tres años anteriores, con el límite del 27 de abril de 2011, o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo. A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

En tales casos, las empresas deberán realizar una aportación económica al Tesoro Público, conforme a la escala prevista legalmente⁸⁶, mediante la aplicación del tipo fijado en la escala (que varía en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos).

7. LOS EQUIPOS DE TRABAJO MULTIGENERACIONALES COMO ESTRATEGIA EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EDAD

El Consejo Económico y Social Europeo (CESE) se ha ocupado en diversas ocasiones de cómo incentivar el retraso del cese de la actividad, focalizando en las dos últimas ocasiones en una estrategia que estima clave: los equipos de trabajo multigeneracionales.

Así, en el Dictamen del CESE «Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE» (dictamen de iniciativa) (C/2024/6869), de 18 de septiembre de 2024⁸⁷, se afirma que “los equipos de trabajo multigeneracionales obtienen mejores resultados en términos de productividad que aquellos que se componen de trabajadores de una sola generación, pues en los primeros confluyen de manera creativa los conocimientos, las capacidades y las experiencias de las distintas generaciones”. A ello añaden que “son medios eficaces para luchar tanto contra los estereotipos como contra la discriminación por razón de edad”. Igualmente, permiten “la transferencia, por un lado, de las capacidades y experiencias de los trabajadores de más edad a los más jóvenes, y por el otro, de las capacidades de los trabajadores más jóvenes a sus colegas de más edad”, como se señala en el Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo de la UE, de CESE, de 27 de febrero de 2025, sobre

⁸⁶ Para su estudio en profundidad, Cegarra Cervantes, F.: «El procedimiento judicial para la impugnación de la aportación al Tesoro Público derivada de los despidos colectivos que afectan a personas trabajadoras maduras», *Documentación Laboral*, núm. 127, 2022, págs. 59-70; García-Perrote Escartín, I.: «Trabajadores de cincuenta o más años incluidos en un despido colectivo y aportación económica al Tesoro Público: finalidad de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 y contratos extinguidos en los tres años anteriores», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 10, 2015, pág. 148; Ortega Lozano, P.G., *El despido colectivo*, cit., págs. 233 y ss.; Vila Tierno, F.: «Aportaciones al Tesoro Público en el contexto del art. 51 ET. Determinación de la cuantía», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 7, 2015, págs. 779 y ss.

⁸⁷ Disponible en EUR-Lex - 52024IE1348 - EN - EUR-Lex

«Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo»⁸⁸.

En esta línea, el CESE instó a la Comisión Europea a que adopte una recomendación en la que se pida a los Estados miembros que garanticen la presencia de trabajadores de distintas generaciones y su cooperación en el lugar de trabajo.

8. LA FORMACIÓN PERMANENTE

Uno de los derechos humanos ligados a las personas mayores está ligado al aprendizaje, en un doble sentido. Por un lado, como transmisores de conocimientos, y es que las experiencias acumuladas con los años hacen que uno de los tesoros naturales de las personas con más años sea la experiencia, por lo que su rol como formadores no debe ser desdeñada. Lo contrario supone hurtarles uno de sus principales valores.

Junto a ello, está la del derecho a un aprendizaje permanente. Con ello se compensan la eventual pérdida de competencias, adaptada a las necesidades originadas por la aparición de nuevas tecnologías y los cambios organizativos o de actividad, así como individualizada para hacerla eficaz en cada situación personal, ya que no es igual la situación del personal cualificado respecto del no cualificado⁸⁹.

Las empresas deben promover la formación continua, como principal estrategia de gestión para garantizar que los trabajadores mayores continúen desempeñando un papel activo y participativo en la fuerza laboral. Es algo cada vez más relevante, dado que nos encontramos en un escenario de transformación digital. En ese sentido, el Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre apoyar a las personas mayores a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad, de 5 de junio de 2025, recoge como una de las recomendaciones (núm. 37), «promover la alfabetización, las capacidades y la inclusión digitales y hacer lo necesario para que la transformación digital beneficie a todos los ciudadanos, prestando especial atención a las necesidades de las personas mayores. Un enfoque orientado a los ciudadanos, en lo que se refiere a un diseño sin restricciones y fácil de usar que satisfaga las necesidades de las personas mayores, es fundamental para combatir la exclusión digital, reducir la brecha digital y abordar

⁸⁸ Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202502017

⁸⁹ Martínez Barroso, M^a.R. y Prieto Padín, P.: «La formación como antídoto frente a la ineptitud sobrevenida», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, pág. 447.

el problema de la escasa aceptación por parte de los posibles beneficiarios, en particular las personas mayores»⁹⁰.

Pero no basta con que haya iniciativas empresariales o por parte de las instituciones, sino que es clave que sean las propias personas trabajadoras las que se comprometan a invertir en formación continua. Para ello, es importante que los programas de formación ofrecidos estén en consonancia con las necesidades de los trabajadores de más edad, y se utilicen técnicas pedagógicas adecuadas a su edad, porque es necesario adaptar el contexto y los métodos de enseñanza-aprendizaje⁹¹.

9. PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

La interrupción definitiva de la actividad laboral produce necesariamente una crisis o al menos un cambio brusco que requiere un período de readaptación. Así pues, los trabajadores, que crecieron y vivieron para su trabajo alienante, al cesar en su actividad van a descubrir lo que significa verse privados de él, conservando sólo su alienación y ningún rol social que lo sustituya⁹².

El período previo a la jubilación debe dedicarse a la planificación de la vida en la jubilación y a decidir cuál es el mejor momento para dejar el trabajo. Es otra cara de la relación entre Salud y Edad, en el sentido de que hay una «ambivalencia del factor edad, porque el mantenimiento en activo es también, al tiempo, un factor de protección, pues la pérdida del trabajo, o la sola expectativa de ello, es fuente de riesgo para la salud de significativas proporcionales»⁹³.

Esta realidad aconseja procurar mecanismos que atenúen o suavicen el paso de la vida activa a la inactiva (v.gr., preparación para la jubilación, trabajo voluntario⁹⁴), evitando que «la rigidez en la edad de retiro pueda ser en sí misma una causa de aceleración del envejecimiento por la brutalidad de la transformación que supone en las condiciones de existencia» (OIT). Con este propósito, debe

⁹⁰ Disponible en <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9321-2025-INIT/es/pdf>.

⁹¹ Martínez Barroso, M^a.R. y Prieto Padín, P.: «La formación como antídoto frente a la ineptitud sobrevenida», *op. cit.*, pág. 447.

⁹² Esta cuestión ha sido abordada desde múltiples ópticas (psicología, sociología, trabajo social).

⁹³ Molina Navarrete, C., «¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo?: la convivencia de modelos y prácticas de gestión jurídico-laboral opuestos», *op. cit.*, pág. 130.

⁹⁴ La Asamblea Mundial de las Naciones Unidas sobre Envejecimiento, reunida en Viena en 1982, ya alertó sobre esta idea, indicando que «Los gobiernos deberán tomar o fomentar medidas para que la transición de la vida activa a la jubilación sea fácil y gradual, y hacer más flexible la edad de derecho a jubilarse. Estas medidas deben incluir cursos de preparación para la jubilación...» (Recomendación 31), *RSS*, núm. 16, 1982, pág. 548. Igualmente, el Plan Gerontológico de 1992 contemplaba la preparación a la jubilación sugiriendo diversas medidas.

permitirse a cada individuo reducir progresivamente su tiempo de trabajo e incrementar correlativamente el tiempo disponible para la organización de su nueva vida⁹⁵. En definitiva, lograr un tránsito escalonado entre vida activa e inactiva, con el fin de prevenir lo que algún autor ha llamado el “shock de la pensión”⁹⁶, para lo que pueden emplearse distintas figuras⁹⁷.

En esta política juega un importante papel la *jubilación parcial*. Es una figura con implicaciones de muy diverso tipo, que destaca por aunar objetivos tanto de política de empleo como de preparación para la jubilación, permitiendo un “acceso progresivo a la jubilación”⁹⁸. La planificación resulta esencial para afrontar positivamente esta etapa, si bien no todas las personas conocen cómo prepararse para ello. Tampoco las instituciones ayudan, dado que en España no políticas o planes concretos al respecto.

En el ámbito de la psicología evolutiva, diferentes estudios han señalado que el nivel de satisfacción y el grado de autonomía personal aumentan a medida que se incrementa la implicación de la persona en la construcción de su propia vejez. La participación de la persona en todo lo que concierne su envejecimiento parece condicionar la percepción de sí mismo mejorando su adaptación e integración social. Y uno de los aspectos que influyen es la adaptación al cese de la vida laboral. Ahora bien, esta adaptación es muy diversa, dependiendo de diferentes factores tales como la salud, el nivel económico o el apoyo social. Una jubilación positiva se relaciona con el desarrollo de planes y proyectos. Diseñar un plan de vida y prepararse ante los cambios que supone la jubilación supone un mayor nivel de satisfacción y bienestar. En este sentido, los planes de preparación a la jubilación constituyen la mejor opción para afrontar de manera exitosa esta etapa del ciclo vital⁹⁹.

⁹⁵ Dupeyroux, J.J., «Edad de jubilación, pensiones de vejez, distribución del trabajo: algunos puntos de referencia», en VV.AA., *La edad de jubilación en Europa. Retrospectivas y perspectivas de la Seguridad Social*, Anuario IESS, 1978-1980. Parte I, IELSS, MTSS, Madrid, 1984., pág. 42.

⁹⁶ Markmann, H., «Un modelo para hacer flexible la edad de jubilación», en AA.VV. *La edad de jubilación en Europa. Retrospectivas y perspectivas de la Seguridad Social*, cit., pág. 102.

⁹⁷ V.gr., reducción de la jornada a partir de los sesenta años hasta el momento de la jubilación, incrementar el descanso semanal, o aumentar progresivamente las vacaciones a partir de la combinación de una cierta edad y una antigüedad predeterminada, como sugiere García Ninet, «Editorial» al número 95, 1998 de *Trib. Soc.*, pág. 6.

⁹⁸ Calvo Gallego, F.J., *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*, CARL, Sevilla, 2002.

⁹⁹ Fernández Jiménez, C.: «Promoción del Envejecimiento Activo: adaptación y preparación a la jubilación», en Monereo Pérez y Maldonado Molina, *Envejecimiento Activo y Vida Laboral*. Ed. Comares, Granada, 2019, pág. 68.

10. CONCLUSIONES

Hay que asumir que no se ha desarrollado una verdadera política de envejecimiento activo que supere la visión economicista. El retraso de la edad de jubilación ha buscado ampliar la horquilla de personas que se consideran población activa laboralmente, pero sin que esa medida haya ido acompañada de una política laboral que posibilite el mantenimiento digno del empleo en el caso de los trabajadores maduros; y la continuidad en la vida activa de los que ya son pensionistas.

Deben aumentar las medidas que favorezcan el mantenimiento en el mercado laboral de los trabajadores de edad avanzada, evitando la discriminación por edad en el mercado laboral. La realidad demográfica está imponiendo una nueva relación entre jubilación y mercado laboral. En consecuencia, las políticas de empleo deben incorporar a las personas mayores. Como hemos indicado, en esta tendencia confluyen consideraciones de muy distinta naturaleza, no solo económicas y demográficas, sino el derecho a la participación social, y de forma amplia los derechos de los mayores desde la óptica de los derechos humanos.

Hay que apostar por un modelo de relaciones intergeneracionales sostenible socialmente y que promueva la cohesión social. Fomentar el mantenimiento de la vida laboral puede tener, a corto plazo, un claro efecto en el empleo...de los mayores, que siguen activos, pero también de los jóvenes, que ven como unas generaciones se han aferrado a los puestos de trabajo, y no permiten el relevo generacional. A medio y largo plazo el panorama cambiará, en tanto que accederán al mercado laboral cada vez menos personas jóvenes, por una cuestión demográfica. Por ello también es importante promover un pacto social intergeneracional, en el que se cumpliera el acuerdo de solidaridad que rige en la Seguridad Social y que le es inherente. Caminamos hacia una sociedad equilibrada generacionalmente (una expresión mucho más positiva que la de sociedad envejecida), y ello debe traducirse en un modelo de relaciones laborales integrador en lo relativo a la edad.