Revista jurídica de los Derechos Sociales
Lex Social

RECENSIÓN

LÓPEZ GANDÍA, J. y LLOBERA VILA, M., *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, Bomarzo, Albacete, 2025

MATTHIEU CHABANNES HALLARD
Universidad Complutense de Madrid
https://orcid.org/0000-0002-9295-923X

Cómo citar este trabajo: Chabannes Hallard, M., (2025). López Gandía, J. Y Llobera Vila, M., La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024, Bomarzo, Albacete, 2025. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 15* (2)*,* 1–5. https://doi.org/10.46661/lexsocial.12514

Cada vez que se reforma el régimen jurídico de la jubilación parcial, resulta ya una tradición -tan esperada como bienvenida- que el profesor Juan López Gandía, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, ofrezca su análisis experto a través de una nueva monografía publicada por la editorial Bomarzo. Así lo hizo con *La jubilación parcial* (2004), *La nueva regulación de la jubilación parcial tras la reforma de 2007* (2008) y *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones* (2013). En esta ocasión, junto a la profesora Mireia Llobera Vila, también de la Universidad de Valencia, nos presenta una nueva obra titulada *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, justificada por la relevante modificación operada mediante el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo.

Esta nueva publicación, breve en extensión pero densa en contenido, se articula en cinco partes principales que permiten al lector recorrer con orden y claridad los aspectos esenciales del nuevo marco jurídico. A lo largo de sus aproximadamente 120 páginas, los autores logran conjugar concisión y profundidad, ofreciendo un análisis sistemático que incorpora en todo momento la doctrina académica y jurisprudencial más actual y pertinente. El foco del estudio se sitúa de manera constante en las novedades introducidas

(cc) BY-NC-SA

Recepción: 06.08.2025 **Publicación:** 01.09.2025

por la reciente reforma, sin perder de vista el contexto normativo previo ni los retos interpretativos que se proyectan sobre su compleja aplicación práctica.

La primera parte del libro ofrece una panorámica evolutiva de la jubilación parcial desde sus orígenes a mediados de los años ochenta hasta la actualidad, culminando con la reciente reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024. En este recorrido, se detienen en los hitos legislativos más significativos, desde las reformas que impulsaron su utilización (1998 y 2002), hasta aquellas que endurecieron progresivamente sus condiciones de acceso (especialmente entre 2007 y 2013). Particular atención merece también la modalidad de jubilación parcial "privilegiada" para la industria manufacturera, instaurada por el RDL 20/2018, de 7 de diciembre. Lejos de limitarse a una mera cronología normativa, esta primera parte permite al lector comprender la evolución del propio concepto de jubilación a la luz de los sucesivos procesos reformistas. Los autores ponen de relieve cómo la jubilación parcial surge como expresión de un cambio de paradigma: del modelo tradicional, que entendía la jubilación como un retiro total e incompatible con cualquier actividad laboral, se transita hacia un enfoque más flexible, en el que las fronteras entre vida activa y cese en el trabajo comienzan a diluirse. En este contexto, la figura de la jubilación parcial, junto al contrato de relevo, se revela como una de las primeras grietas en un régimen jurídico entonces rígido de incompatibilidad entre pensión y trabajo. Permitir que trabajadores cercanos a la edad ordinaria reduzcan su jornada y empiecen a percibir parte de su pensión respondía a las recomendaciones europeas de flexibilización del tránsito hacia la jubilación y de mejora del bienestar en los últimos años de vida profesional. Además, a diferencia de otros modelos como el francés, el legislador español quiso dotar a esta figura de una dimensión de política de empleo, al vincular su modalidad anticipada a la celebración de un contrato de relevo con otro trabajador, fomentando así, al menos teóricamente, la transmisión intergeneracional del empleo. En cualquier caso, los autores no ocultan que esta finalidad ha tenido una escasa traslación práctica. Con una mirada lúcida, concluyen que estamos ante una institución cuya seña de identidad es la complejidad, por su carácter poliédrico, en la medida en que articula una delicada interacción entre el Derecho del Trabajo y el de la Seguridad Social, entre el contrato a tiempo parcial del jubilado y el contrato de relevo del relevista, entre empresa, trabajador y la Seguridad Social.

La segunda gran parte del libro titulada *La jubilación parcial como excepción a la incompatibilidad entre pensión y trabajo* constituye, en buena medida, el núcleo central de la monografía. A lo largo de trece subepígrafes desarrollados con lógica interna y notable claridad expositiva, los autores abordan de forma sistemática todos los elementos que integran el régimen jurídico de las distintas modalidades de jubilación parcial: anticipada, postergada y la específicamente prevista para el sector de la industria manufacturera. En este extenso bloque, que ocupa unas setenta páginas, se analizan con detalle cuestiones como el concepto y naturaleza de la jubilación parcial, los sujetos intervinientes, los requisitos de acceso, las características del contrato a tiempo parcial del jubilado, la cotización, la jornada, la pensión correspondiente, entre otros aspectos.

(cc) BY-NC-SA

En cada epígrafe, los autores logran ofrecer una auténtica fotografía panorámica del estado actual de la cuestión, enriquecida con una jurisprudencia abundante y pertinente que permite iluminar muchas de las zonas grises que sigue presentando esta figura. Especialmente útil resulta la técnica empleada: partir de una breve evolución normativa del requisito analizado para desembocar en su configuración tras la última reforma, con particular atención a aspectos sensibles como la edad de acceso, los límites de reducción de jornada o la posibilidad de acumulación de ésta.

La tercera parte de la obra se dedica al otro eje estructural de esta figura, el contrato de relevo, cuya existencia resulta determinante en tanto que condiciona el acceso a la jubilación parcial anticipada de forma obligatoria y se configura como opción facultativa en la modalidad postergada. Esta parte permite comprender hasta qué punto, en el modelo español, la jubilación parcial no ha sido concebida únicamente como un mecanismo de retiro gradual, sino también, y quizás sobre todo, como un instrumento de política de empleo. El contrato de relevo ha sido la vía diseñada para facilitar el reparto del trabajo entre generaciones, permitiendo a un trabajador de más edad reducir su jornada mientras otro, en situación de desempleo o con contrato temporal, se incorpora al mismo puesto. Los autores abordan con minuciosidad todos los elementos esenciales de esta figura, como el concepto, los sujetos intervinientes, la forma contractual, el puesto de trabajo a desempeñar, la duración, la cotización, la extinción, y las responsabilidades empresariales asociadas.

Con claridad y sentido crítico, explican cómo el diseño originario pretendía favorecer el relevo generacional mediante una sustitución directa entre relevado y relevista, asegurando al mismo tiempo la transferencia de conocimientos y la continuidad organizativa. Sin embargo, también se hacen eco de las dificultades prácticas que este planteamiento ha generado, como la necesidad de reorganizar el tiempo de trabajo, coordinar dos contratos sobre un mismo puesto o encontrar candidatos dispuestos a asumir empleos a tiempo parcial en contextos de mayor precariedad. En la práctica, el contrato de relevo ha terminado operando como una exigencia de la Seguridad Social orientada a asegurar el equilibrio financiero del sistema, imponiendo condiciones estrictas a las empresas, entre ellas bases de cotización elevadas, contratación indefinida y a tiempo completo del relevista y mantenimiento del contrato durante al menos dos años tras la jubilación total del relevado.

De especial interés resulta la novedad introducida por el artículo 12.6 del ET tras la reforma de 2024, que permite que el relevista sea un trabajador con contrato fijo discontinuo, siempre que transforme su relación laboral en un contrato indefinido a tiempo completo. No obstante, esta posibilidad se encuentra sujeta a una condición adicional, ya que la empresa deberá cubrir el puesto vacante con otro trabajador fijo discontinuo, requisito que no se exige cuando el relevista procede de un contrato temporal. Quizá esta asimetría pueda desincentivar el uso de fijos discontinuos como

(cc) BY-NC-SA

relevistas, limitando así el alcance efectivo de una medida que, en su formulación normativa, busca preservar el empleo en las empresas. Con ello, el libro vuelve a demostrar su capacidad para combinar el análisis técnico con la comprensión de las implicaciones organizativas y sociales de la norma.

La cuarta y última parte de la monografía recoge unas conclusiones que, a pesar de su brevedad, resultan certeras y abren la puerta a un debate necesario sobre el futuro de esta figura. Se percibe con nitidez la voluntad de los autores de reivindicar el papel de la jubilación parcial dentro del complejo mosaico del régimen jubilatorio en nuestro país. Esta figura representa, hoy por hoy, la única vía que permite a los trabajadores de más edad afrontar el retiro de forma gradual y flexible. Si desapareciera, también lo haría la posibilidad de reducir progresivamente la jornada laboral antes del cese definitivo, lo que implicaría un tránsito mucho más abrupto hacia la inactividad. Más allá de su dimensión como instrumento de relevo generacional, la jubilación parcial se presenta como una herramienta idónea para favorecer el bienestar social de los trabajadores veteranos.
En un contexto en el que se apuesta por un modelo de jubilación más abierto a la compatibilidad con el trabajo y se impone la necesidad de garantizar la sostenibilidad del sistema ante los retos demográficos, la jubilación parcial puede atraer a quienes deseen prolongar su vida activa, pero en condiciones más flexibles que les permitan conciliar trabajo y disfrute del tiempo propio. A juicio de los autores, sin embargo, la reforma de 2024 no ha ido tan lejos como cabría esperar. Su tono en las conclusiones deja entrever cierto escepticismo acerca de si los nuevos requisitos más flexibles bastarán para reactivar el interés por esta modalidad.

La reforma no modifica las reglas de cotización, que siguen exigiendo al trabajador y al empleador cotizar por la jornada completa, con independencia de la jornada efectivamente realizada. A ello se añade la exigencia de que el relevista cotice, al menos, por el 65 por ciento de la base correspondiente, lo que puede resultar excesivamente gravoso para las empresas. Los autores subrayan que este diseño convierte la cotización en un instrumento puramente recaudatorio, alejándola de su función protectora y desincentivando, en la práctica, la utilización de la figura. En esta línea, califican el Real Decreto-ley 11/2024 como una reforma insuficiente, al no revisar de fondo aquellos elementos que, en la última década, han contribuido al declive de la jubilación parcial, con excepción del régimen privilegiado del sector manufacturero que, en pleno proceso de reconversión, sigue beneficiándose de condiciones más ventajosas difíciles de justificar.

Por último, se plantea una cuestión de gran interés. Puede que el único futuro viable de la jubilación parcial pase por su modalidad diferida, cuya utilidad dependerá de su adecuada articulación con la jubilación activa y la jubilación demorada. Los autores apuntan la necesidad de establecer incentivos vinculados a la pensión definitiva para que esta vía resulte atractiva también para quienes podrían optar por una jubilación plena. En

(cc) BY-NC-SA

definitiva, abogan por diseñar un sistema que fomente el envejecimiento activo y la compatibilidad entre trabajo y pensión, tendiendo puentes entre jubilación parcial postergada, jubilación demorada y jubilación activa.

No cabe sino agradecer al profesor Juan López Gandía y a la profesora Mireia Llobera Vila esta nueva publicación, que viene a enriquecer de forma notable la ya consolidada doctrina sobre la jubilación parcial. Nos encontramos ante una obra que no solo se convierte en referencia obligada para quien desee comprender en profundidad esta compleja institución, sino que además resuelve con claridad numerosas dudas interpretativas. Por ello, su lectura resulta especialmente valiosa no solo para el ámbito académico, sino también para profesionales del Derecho, empresas, trabajadores y operadores jurídicos en general, que sin duda encontrarán en estas páginas respuestas rigurosas y bien fundamentadas a sus interrogantes.

(cc) BY-NC-SA