



Comentario Jubilación flexible y jubilación activa tras el Real Decreto 416/2026: diferencias, ventajas y elección de la modalidad más adecuada

Resumen

El presente comentario analiza el **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, que regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y diversos aspectos comunes de las modalidades de compatibilidad entre pensión contributiva de jubilación y trabajo, prestando especial atención a las diferencias existentes entre la jubilación flexible y la jubilación activa.

El estudio examina el contexto y objetivos de la reforma, el marco jurídico aplicable y el funcionamiento de ambas modalidades, analizando sus requisitos de acceso, régimen de compatibilidad, efectos económicos, cotización y repercusión sobre la cuantía futura de la pensión. Asimismo, se valoran las ventajas e inconvenientes que presentan para trabajadores y empresas y su papel dentro de las políticas de envejecimiento activo y prolongación voluntaria de la vida laboral.

Desde una perspectiva crítica constructiva, se concluye que la jubilación flexible y la jubilación activa responden a finalidades complementarias dentro del sistema de Seguridad Social. La primera favorece una reincorporación gradual al trabajo tras la jubilación mediante actividad a tiempo parcial y posible mejora posterior de la pensión, mientras que la segunda incentiva la continuidad profesional una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación. La elección entre ambas dependerá de las circunstancias personales, profesionales y económicas de cada trabajador, así como de los objetivos perseguidos en la transición hacia la jubilación definitiva.

1. Contexto y objetivos de la reforma introducida por el Real Decreto 416/2026

El **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, se aprueba en un contexto marcado por el envejecimiento progresivo de la población española, el aumento de la esperanza de vida y la necesidad de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones. Estas circunstancias han llevado al legislador a impulsar fórmulas que permitan compatibilizar, en determinadas condiciones, la percepción de la pensión de jubilación con el mantenimiento de una actividad laboral.

La reforma no constituye una medida aislada, sino que se integra dentro de una estrategia más amplia orientada a favorecer el envejecimiento activo, incrementar las tasas de actividad de los trabajadores de mayor edad y reducir las salidas prematuras del mercado laboral. La finalidad perseguida es doble: por un lado, aprovechar la experiencia y cualificación de los trabajadores sénior; por otro, aliviar parcialmente la presión financiera que soporta el sistema de Seguridad Social.

Desde el punto de vista jurídico, la reforma se enmarca en el régimen establecido por el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, que regula las distintas modalidades de jubilación y los supuestos de compatibilidad entre trabajo y pensión. El nuevo real decreto desarrolla y actualiza determinadas figuras ya existentes, especialmente la jubilación flexible, la jubilación activa y la jubilación demorada.



Uno de los cambios más relevantes de las últimas décadas en materia de pensiones ha sido el progresivo abandono de la idea de una ruptura brusca entre vida laboral y jubilación. El legislador ha evolucionado hacia modelos más flexibles que permiten transiciones graduales entre actividad y retiro, adaptándose mejor a las necesidades de trabajadores, empresas y del propio sistema de Seguridad Social.

Esta orientación encuentra respaldo en las recomendaciones europeas sobre envejecimiento activo y sostenibilidad de los sistemas de pensiones, que insisten en la conveniencia de facilitar la permanencia voluntaria en el mercado laboral una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación.

La jurisprudencia reciente ha reconocido la amplia capacidad del legislador para configurar las modalidades de acceso y compatibilidad de las pensiones. El **Tribunal Constitucional, en la STC 61/2024, de 9 de abril**, ha reiterado que el derecho a la pensión de jubilación es un derecho de configuración legal, lo que permite introducir modificaciones orientadas a garantizar la sostenibilidad y adecuación del sistema siempre que se respeten los principios constitucionales de igualdad, seguridad jurídica y suficiencia económica.

Asimismo, el **Tribunal Supremo, en la STS de 23 de enero de 2024 (rec. 5337/2021)**, ha recordado que las prestaciones contributivas deben interpretarse conforme a la finalidad perseguida por el legislador y dentro del marco general de sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.

Desde una perspectiva económica, la reforma responde también a cambios profundos en el mercado laboral. Muchas empresas encuentran dificultades para sustituir perfiles altamente especializados próximos a la jubilación, mientras que numerosos trabajadores desean mantener una actividad profesional parcial sin renunciar completamente a su pensión. Las modalidades de jubilación flexible y activa pretenden precisamente dar respuesta a estas nuevas realidades.

Desde una valoración crítica constructiva, el principal acierto del **Real Decreto 416/2026** consiste en reforzar la compatibilidad entre pensión y trabajo como alternativa a los modelos tradicionales de jubilación definitiva e inmediata. Sin embargo, el éxito de la reforma dependerá de que las nuevas reglas resulten suficientemente atractivas para trabajadores y empresas, evitando que la complejidad normativa limite su utilización práctica.

En conclusión, el **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, se inserta en un proceso de modernización del sistema de jubilación orientado a favorecer la permanencia voluntaria en el mercado laboral y a flexibilizar la transición hacia la jubilación definitiva. La comparación entre jubilación flexible y jubilación activa debe analizarse a la luz de estos objetivos, ya que ambas figuras responden a una misma finalidad general, aunque mediante mecanismos jurídicos y económicos claramente diferenciados.

2. Marco jurídico de la jubilación flexible y de la jubilación activa

La jubilación flexible y la jubilación activa constituyen dos modalidades distintas de compatibilidad entre la percepción de la pensión contributiva de jubilación y el desarrollo de una actividad laboral. Aunque ambas figuras persiguen favorecer la permanencia de los trabajadores en el mercado de trabajo después de alcanzar la edad de jubilación, su



configuración jurídica, sus requisitos de acceso y sus efectos económicos presentan diferencias significativas.

El régimen básico de ambas modalidades se encuentra regulado en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, norma que establece las condiciones generales de acceso a la pensión de jubilación y los supuestos de compatibilidad e incompatibilidad entre pensión y trabajo.

La jubilación flexible tiene un origen más antiguo dentro del sistema español de Seguridad Social y responde a la idea de facilitar el retorno parcial a la actividad laboral de personas que ya se encuentran jubiladas. Su finalidad es permitir una reincorporación gradual al trabajo mediante contratos a tiempo parcial, con la correspondiente minoración temporal de la pensión mientras dure la actividad.

La jubilación activa, por el contrario, surge como una herramienta específicamente diseñada para incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral una vez alcanzada la jubilación ordinaria. En este caso, el pensionista puede compatibilizar trabajo y pensión bajo determinadas condiciones, manteniendo una parte de la prestación mientras continúa desarrollando una actividad profesional.

La regulación de ambas figuras ha experimentado numerosas modificaciones durante los últimos años, impulsadas por las reformas dirigidas a reforzar la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones y a favorecer el denominado envejecimiento activo. En este contexto se sitúa el **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, cuyo objetivo es actualizar el régimen jurídico de la jubilación flexible y armonizar determinados aspectos comunes de las distintas modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo.

La reforma de 2026 pretende simplificar determinados aspectos procedimentales, mejorar la coordinación normativa entre modalidades y reforzar los incentivos dirigidos a quienes decidan continuar trabajando una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación. También modifica aspectos relacionados con la jubilación demorada, configurando un sistema más coherente entre las distintas alternativas existentes.

Desde el punto de vista constitucional, estas figuras encuentran cobertura en el margen de configuración reconocido al legislador en materia de Seguridad Social. El **artículo 41 de la Constitución Española** garantiza la existencia de un sistema público de protección social, pero deja a la ley la determinación concreta de los requisitos, modalidades y condiciones de acceso a las prestaciones.

La jurisprudencia reciente ha confirmado esta amplia capacidad normativa. El **Tribunal Constitucional, en la STC 61/2024, de 9 de abril**, ha reiterado que las prestaciones de Seguridad Social son derechos de configuración legal, lo que permite introducir modificaciones orientadas a garantizar la sostenibilidad y adaptación del sistema a las nuevas circunstancias demográficas y económicas.

Por su parte, el **Tribunal Supremo, en la STS de 23 de enero de 2024 (rec. 5337/2021)**, ha señalado que las normas reguladoras de la jubilación deben interpretarse atendiendo tanto a la protección del pensionista como a los objetivos generales de sostenibilidad financiera y equilibrio del sistema.



Desde una perspectiva práctica, la principal diferencia conceptual entre ambas figuras radica en el momento en que se produce la compatibilidad. La jubilación flexible implica regresar parcialmente al trabajo una vez reconocida la pensión de jubilación, mientras que la jubilación activa se configura como una fórmula de continuidad laboral compatible con la percepción parcial de la pensión tras cumplir determinados requisitos legales.

Desde una valoración crítica constructiva, el **Real Decreto 416/2026** aporta una mayor sistematización normativa de estas modalidades, aunque mantiene diferencias técnicas que pueden generar dudas interpretativas para trabajadores y empresas. Precisamente por ello resulta necesario analizar separadamente el funcionamiento de cada figura antes de comparar sus ventajas e inconvenientes.

En conclusión, la jubilación flexible y la jubilación activa comparten la finalidad de compatibilizar pensión y trabajo, pero responden a modelos jurídicos distintos. El **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, refuerza y actualiza ambas modalidades dentro de una estrategia más amplia orientada a fomentar la prolongación voluntaria de la vida laboral y la sostenibilidad del sistema de pensiones.

3. Concepto y funcionamiento de la jubilación flexible

La jubilación flexible constituye una modalidad específica de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. Su finalidad es permitir que una persona que ya ha accedido a la condición de pensionista pueda reincorporarse al mercado laboral de forma gradual, manteniendo simultáneamente una parte de su pensión de jubilación.

A diferencia de otras modalidades de compatibilidad, la jubilación flexible parte de una situación previa de jubilación efectiva. Es decir, el trabajador ya tiene reconocida y está percibiendo su pensión de jubilación cuando decide volver a desarrollar una actividad laboral. La compatibilidad no se produce durante la transición hacia la jubilación, sino después de haberse producido esta.

Su regulación básica se encuentra en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, siendo desarrollada y actualizada por el **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, que adapta su régimen jurídico al nuevo marco general de compatibilidad entre pensión y trabajo.

El elemento esencial de la jubilación flexible es la realización de un trabajo a tiempo parcial. La jornada desarrollada por el pensionista debe situarse dentro de los límites legalmente establecidos, produciéndose una reducción proporcional de la cuantía de la pensión en función de la jornada efectivamente realizada.

Esto significa que el pensionista no percibe simultáneamente el 100 % de la pensión y el salario correspondiente al trabajo desempeñado. Durante el periodo de actividad laboral, la pensión se reduce proporcionalmente a la jornada contratada, recuperándose posteriormente la situación ordinaria cuando finaliza la relación laboral.

Una de las características más relevantes de esta modalidad es que las cotizaciones efectuadas durante el periodo de jubilación flexible pueden generar un nuevo recálculo de la pensión. De



esta forma, el trabajo realizado no solo permite obtener ingresos laborales adicionales, sino que también puede producir una mejora posterior de la prestación de jubilación.

Desde el punto de vista jurídico, esta figura responde a una lógica de reincorporación gradual al mercado laboral. El legislador pretende facilitar que personas ya jubiladas puedan aportar experiencia y conocimientos al sistema productivo sin necesidad de renunciar completamente a su condición de pensionistas.

La jurisprudencia reciente ha confirmado el carácter excepcional pero legítimo de estas fórmulas de compatibilidad. El **Tribunal Supremo, en la STS de 23 de enero de 2024 (rec. 5337/2021)**, ha recordado que las modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo deben interpretarse conforme a su finalidad específica y dentro del marco general de sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.

Asimismo, el **Tribunal Constitucional, en la STC 61/2024, de 9 de abril**, ha reiterado que el legislador dispone de un amplio margen para configurar las distintas modalidades de jubilación y compatibilidad, siempre que se respeten los principios constitucionales de igualdad, seguridad jurídica y suficiencia de las prestaciones.

Desde una perspectiva económica, la jubilación flexible puede resultar especialmente atractiva para trabajadores que desean mantener una actividad profesional limitada tras su jubilación, complementando sus ingresos sin asumir una jornada completa. También puede resultar útil para empresas que necesitan conservar temporalmente perfiles profesionales altamente especializados.

Sin embargo, presenta ciertas limitaciones. Su utilización se restringe esencialmente al trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, la pensión se reduce mientras dura la actividad y el régimen resulta más complejo desde el punto de vista administrativo que otras modalidades de compatibilidad.

Desde una valoración crítica constructiva, la jubilación flexible constituye una herramienta adecuada para facilitar transiciones graduales entre actividad y retiro definitivo, aunque tradicionalmente ha tenido una utilización más reducida que otras modalidades debido a sus requisitos y a la reducción temporal de la pensión.

En conclusión, la jubilación flexible permite a un pensionista reincorporarse al trabajo mediante una actividad a tiempo parcial, compatibilizando salario y pensión reducida. Su principal ventaja radica en la posibilidad de mejorar posteriormente la prestación mediante nuevas cotizaciones, mientras que su principal diferencia respecto a la jubilación activa reside en que parte de una situación previa de jubilación ya reconocida y plenamente consolidada.

4. Concepto y funcionamiento de la jubilación activa

La jubilación activa constituye una modalidad de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo que permite al pensionista continuar desarrollando una actividad profesional una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación y cumplidos los requisitos legalmente establecidos. Su finalidad principal es incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral, favoreciendo al mismo tiempo la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones.



A diferencia de la jubilación flexible, la jubilación activa no se basa en una reincorporación posterior al trabajo tras la jubilación, sino en la continuidad o reanudación de la actividad profesional bajo un régimen específico de compatibilidad. Se configura como una herramienta de envejecimiento activo orientada a aprovechar la experiencia profesional de los trabajadores de mayor edad y a retrasar la salida definitiva del mercado laboral.

Su regulación se encuentra en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, habiendo sido objeto de diversas reformas y ajustes que culminan, en parte, con el **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, que actualiza determinados aspectos comunes de las modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo.

Uno de los requisitos esenciales para acceder a la jubilación activa es haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación aplicable en cada momento. Además, la pensión debe haberse generado en condiciones que permitan el acceso a esta modalidad conforme a la normativa vigente. La filosofía de la figura consiste en premiar la permanencia voluntaria en el empleo una vez cumplidos los requisitos ordinarios de retiro.

La principal característica de la jubilación activa es que permite compatibilizar la percepción de la pensión con el desarrollo de una actividad laboral por cuenta ajena o por cuenta propia. Esta amplitud constituye una de sus diferencias fundamentales respecto de la jubilación flexible, que se articula específicamente mediante trabajo a tiempo parcial.

El régimen económico de la jubilación activa presenta particularidades propias. La cuantía de la pensión compatible con el trabajo depende de las condiciones establecidas por la legislación vigente y de las modificaciones introducidas por las reformas recientes, orientadas a reforzar los incentivos para continuar trabajando más allá de la edad ordinaria de jubilación.

El **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, persigue precisamente potenciar la utilización de estas fórmulas de compatibilidad, reforzando el vínculo entre permanencia en el empleo y mejora de las condiciones económicas asociadas a la jubilación. La reforma se integra dentro de una estrategia más amplia destinada a favorecer la jubilación demorada y la participación laboral de los trabajadores sénior.

Desde el punto de vista jurídico, la jubilación activa responde a la evolución del sistema de Seguridad Social hacia modelos más flexibles de transición entre actividad y retiro. El legislador abandona progresivamente la idea tradicional de una separación absoluta entre trabajo y jubilación para admitir fórmulas intermedias adaptadas a las nuevas realidades demográficas y económicas.

La jurisprudencia reciente ha respaldado este planteamiento. El **Tribunal Constitucional, en la STC 61/2024, de 9 de abril**, ha reiterado que las modalidades de jubilación y compatibilidad forman parte del ámbito de configuración legal del sistema de Seguridad Social. Por su parte, el **Tribunal Supremo, en la STS de 23 de enero de 2024 (rec. 5337/2021)**, ha señalado que estas figuras deben interpretarse atendiendo a su finalidad de incentivar la prolongación de la vida laboral y contribuir al equilibrio financiero del sistema.

Desde una perspectiva práctica, la jubilación activa resulta especialmente atractiva para profesionales altamente cualificados, directivos, autónomos y trabajadores que desean mantener una actividad económica relevante después de alcanzar la edad de jubilación.



También permite a las empresas conservar durante más tiempo perfiles con experiencia y conocimientos especializados.

No obstante, esta modalidad presenta ciertas limitaciones derivadas de los requisitos de acceso, del régimen específico de cotización y de las condiciones legales aplicables a la compatibilidad entre trabajo y pensión. Por ello, su conveniencia debe analizarse individualmente en función de la situación profesional y económica de cada trabajador.

Desde una valoración crítica constructiva, la jubilación activa constituye probablemente la modalidad que mejor refleja la evolución actual del sistema de pensiones hacia modelos de envejecimiento activo. Sin embargo, su complejidad normativa y los sucesivos cambios legislativos han dificultado en ocasiones su comprensión y utilización práctica.

En conclusión, la jubilación activa permite compatibilizar el trabajo con la percepción de la pensión de jubilación una vez alcanzada la edad ordinaria y cumplidos los requisitos legales. Su finalidad principal es incentivar la permanencia voluntaria en el mercado laboral, constituyendo una figura claramente diferenciada de la jubilación flexible tanto por su fundamento jurídico como por su funcionamiento económico y laboral.

5. Diferencias jurídicas y económicas entre jubilación flexible y jubilación activa

La comparación entre la jubilación flexible y la jubilación activa constituye el núcleo central de la reforma abordada por el **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, ya que ambas modalidades persiguen la compatibilidad entre pensión y trabajo, pero lo hacen mediante mecanismos jurídicos, laborales y económicos claramente distintos.

La primera diferencia fundamental afecta al momento en que se produce la compatibilidad. En la jubilación flexible, el trabajador ya se encuentra jubilado y percibiendo su pensión cuando decide reincorporarse posteriormente a una actividad laboral a tiempo parcial. En la jubilación activa, por el contrario, la compatibilidad se articula como una prolongación o continuidad de la actividad laboral una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación y cumplidos los requisitos legales exigidos.

La segunda diferencia se refiere al tipo de trabajo compatible. La jubilación flexible exige la realización de una actividad por cuenta ajena a tiempo parcial, siendo precisamente la reducción de jornada la que determina la reducción proporcional de la pensión. La jubilación activa presenta una mayor amplitud, ya que permite compatibilizar la pensión con actividades tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, dentro de los límites establecidos por la normativa vigente.

Desde el punto de vista económico, la diferencia más relevante afecta a la forma en que se percibe la pensión durante la actividad laboral. En la jubilación flexible, la pensión se reduce en proporción a la jornada realizada. Cuanto mayor sea la jornada de trabajo, menor será la cuantía de la pensión percibida durante ese periodo.

En la jubilación activa, el régimen económico responde a una lógica distinta. La compatibilidad entre trabajo y pensión se articula mediante los porcentajes y condiciones establecidos legalmente para esta modalidad específica. El objetivo del legislador es incentivar la continuidad



laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, razón por la cual el tratamiento económico difiere del previsto para la jubilación flexible.

Otra diferencia esencial se encuentra en los efectos sobre la pensión futura. En la jubilación flexible, las nuevas cotizaciones realizadas durante el periodo de trabajo pueden generar un recálculo posterior de la pensión, mejorando potencialmente su cuantía definitiva una vez finalizada la actividad laboral compatible.

La jubilación activa, en cambio, no se orienta principalmente al recálculo de la pensión futura, sino a permitir la compatibilidad inmediata entre actividad profesional y percepción de la prestación conforme al régimen legal establecido. Esta diferencia convierte a la jubilación flexible en una figura con mayor capacidad de repercusión directa sobre la cuantía futura de la pensión.

Desde el punto de vista jurídico, ambas modalidades encuentran cobertura en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, aunque responden a finalidades parcialmente distintas. La jubilación flexible busca facilitar una reincorporación gradual al mercado laboral, mientras que la jubilación activa pretende incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral.

La jurisprudencia reciente ha reconocido la legitimidad de estas diferencias de tratamiento. El **Tribunal Constitucional, en la STC 61/2024, de 9 de abril**, ha reiterado que el legislador dispone de un amplio margen de configuración para establecer distintas modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, siempre que existan razones objetivas que justifiquen la diferencia de régimen.

Asimismo, el **Tribunal Supremo, en la STS de 23 de enero de 2024 (rec. 5337/2021)**, ha señalado que cada modalidad de jubilación responde a finalidades específicas dentro de la política de sostenibilidad y envejecimiento activo, lo que justifica tratamientos jurídicos diferenciados.

Desde una perspectiva práctica, la jubilación flexible suele resultar más atractiva para quienes desean una reincorporación parcial y progresiva al trabajo tras haberse jubilado. La jubilación activa, por el contrario, suele ser preferida por trabajadores que pretenden mantener una actividad profesional más intensa o continuada después de alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Desde una valoración crítica constructiva, la coexistencia de ambas figuras aporta flexibilidad al sistema, aunque también incrementa su complejidad. Muchos trabajadores encuentran dificultades para identificar cuál de las dos modalidades resulta más favorable en función de su situación concreta, lo que refuerza la necesidad de información clara y asesoramiento especializado.

En conclusión, la jubilación flexible y la jubilación activa comparten la finalidad general de compatibilizar pensión y trabajo, pero difieren en aspectos esenciales: momento de acceso, tipo de actividad compatible, tratamiento económico, régimen de cotización y efectos sobre la pensión futura. Estas diferencias explican que ambas figuras respondan a perfiles de trabajadores distintos y cumplan funciones complementarias dentro del sistema de Seguridad Social.



6. Ventajas e inconvenientes de cada modalidad para trabajadores y empresas

La jubilación flexible y la jubilación activa ofrecen ventajas significativas tanto para los trabajadores como para las empresas, aunque cada modalidad responde a necesidades diferentes y presenta también determinadas limitaciones. Precisamente por ello, la elección entre una u otra figura debe realizarse atendiendo a las circunstancias personales, laborales y económicas de cada caso concreto.

Desde la perspectiva del trabajador, la jubilación flexible presenta como principal ventaja la posibilidad de reincorporarse gradualmente al mercado laboral después de haberse jubilado. Esta modalidad permite mantener una actividad profesional reducida, complementar ingresos y conservar el vínculo con el entorno laboral sin necesidad de asumir una jornada completa.

Además, las cotizaciones efectuadas durante el periodo de jubilación flexible pueden dar lugar a un posterior recálculo de la pensión, lo que constituye uno de sus principales atractivos económicos a largo plazo. Para determinados trabajadores, especialmente aquellos que desean mantener una actividad limitada, esta posibilidad puede resultar especialmente interesante.

Sin embargo, la jubilación flexible también presenta inconvenientes. La reducción proporcional de la pensión durante el periodo de actividad puede disminuir el atractivo económico inmediato de la medida. Asimismo, su utilización se encuentra vinculada al trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena, lo que limita considerablemente su ámbito de aplicación práctica.

La jubilación activa ofrece ventajas distintas. Su principal atractivo radica en permitir la compatibilidad entre trabajo y pensión una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, facilitando la continuidad profesional de quienes desean seguir desarrollando una actividad económica relevante. Esta circunstancia resulta especialmente interesante para profesionales altamente cualificados, directivos, consultores y trabajadores autónomos.

Para muchos trabajadores, la jubilación activa supone una fórmula más sencilla y directa para prolongar la vida laboral, manteniendo simultáneamente ingresos procedentes tanto de la actividad profesional como de la pensión. Esta modalidad se integra plenamente en las políticas de envejecimiento activo impulsadas durante los últimos años.

No obstante, la jubilación activa también presenta limitaciones. El acceso está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos legales y el régimen económico aplicable depende de las condiciones establecidas por la normativa vigente. Además, no genera necesariamente los mismos efectos de mejora futura de la pensión que pueden producirse en la jubilación flexible mediante nuevas cotizaciones.

Desde el punto de vista empresarial, ambas modalidades ofrecen ventajas importantes. Permiten conservar trabajadores con elevada experiencia y conocimientos especializados, facilitan la transmisión de conocimientos a nuevas generaciones y reducen el impacto que puede provocar la jubilación inmediata de perfiles estratégicos.

La jubilación flexible resulta particularmente útil para gestionar procesos de relevo generacional progresivo dentro de la empresa. La reducción de jornada permite combinar experiencia y renovación, favoreciendo la formación práctica de nuevos trabajadores.



La jubilación activa, por su parte, puede resultar especialmente beneficiosa en sectores con escasez de personal cualificado o donde la experiencia profesional tiene un valor especialmente elevado. La posibilidad de mantener activos a determinados trabajadores contribuye a reducir problemas de sustitución y pérdida de conocimiento organizativo.

Desde el punto de vista jurídico, ambas modalidades se integran dentro de la estrategia de envejecimiento activo impulsada por el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, y reforzada por el **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**.

La jurisprudencia reciente ha reconocido la legitimidad de estas políticas. El **Tribunal Constitucional, en la STC 61/2024, de 9 de abril**, ha reiterado que el legislador puede establecer mecanismos dirigidos a favorecer la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social mediante incentivos a la prolongación voluntaria de la actividad laboral. Asimismo, el **Tribunal Supremo, en la STS de 23 de enero de 2024 (rec. 5337/2021)**, ha destacado la relevancia de interpretar estas figuras conforme a los objetivos de envejecimiento activo y sostenibilidad financiera.

Desde una valoración crítica constructiva, la principal ventaja de la coexistencia de ambas modalidades es la flexibilidad que ofrecen al sistema. Sin embargo, la complejidad normativa sigue siendo elevada y puede dificultar que trabajadores y empresas identifiquen con claridad cuál es la opción más favorable en cada situación.

En conclusión, la jubilación flexible y la jubilación activa ofrecen beneficios distintos y complementarios. La primera resulta especialmente adecuada para quienes buscan una reincorporación gradual y parcial al trabajo con posibilidad de mejorar posteriormente la pensión, mientras que la segunda favorece la continuidad profesional de quienes desean mantener una actividad más intensa una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación. La conveniencia de una u otra dependerá de las características concretas de cada trabajador y de las necesidades organizativas de cada empresa.

7. Impacto de la reforma de 2026 en la prolongación de la vida laboral

El **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, debe interpretarse dentro de una estrategia más amplia de transformación del sistema de pensiones orientada a favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral. La reforma parte de una premisa básica: el aumento de la esperanza de vida y los cambios demográficos exigen mecanismos que permitan mantener durante más tiempo la participación de los trabajadores en el mercado laboral sin perjudicar sus derechos de protección social.

Durante décadas, el sistema de jubilación español estuvo basado en una lógica de sustitución prácticamente inmediata entre actividad laboral y pensión. Sin embargo, la evolución demográfica y económica ha impulsado modelos más flexibles que permiten transiciones graduales hacia la jubilación definitiva. En este contexto se sitúan la jubilación flexible, la jubilación activa y la jubilación demorada.

Uno de los objetivos fundamentales de la reforma consiste en reforzar los incentivos para que quienes deseen continuar trabajando después de alcanzar la edad ordinaria de jubilación



puedan hacerlo en condiciones más atractivas. El legislador pretende evitar que la jubilación sea percibida necesariamente como un momento de abandono completo de la actividad profesional.

Desde el punto de vista jurídico, esta orientación encuentra fundamento en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, cuya regulación ha sido progresivamente modificada para favorecer la compatibilidad entre trabajo y pensión y para incentivar la jubilación demorada.

La jubilación demorada adquiere una especial relevancia dentro de la reforma de 2026. Mientras que la jubilación flexible y la jubilación activa permiten compatibilizar pensión y trabajo, la jubilación demorada premia la decisión de retrasar voluntariamente el acceso a la pensión más allá de la edad ordinaria de jubilación. De esta forma, las tres figuras responden a una misma finalidad general: prolongar la vida laboral mediante mecanismos diferentes.

La reforma pretende también mejorar la coherencia entre estas modalidades, evitando contradicciones normativas y reforzando los incentivos económicos asociados a la permanencia en el empleo. La idea subyacente es que el trabajador disponga de varias alternativas para adaptar su salida del mercado laboral a sus circunstancias personales y profesionales.

La jurisprudencia reciente ha reconocido la legitimidad de estas políticas. El **Tribunal Constitucional, en la STC 61/2024, de 9 de abril**, ha reiterado que corresponde al legislador configurar las modalidades de jubilación y compatibilidad dentro del marco constitucional, pudiendo introducir incentivos destinados a garantizar la sostenibilidad financiera del sistema y a promover el envejecimiento activo.

Por su parte, el **Tribunal Supremo, en la STS de 23 de enero de 2024 (rec. 5337/2021)**, ha señalado que las reformas en materia de jubilación deben interpretarse atendiendo a los objetivos generales del sistema de Seguridad Social, entre los que se encuentran la suficiencia de las prestaciones y el equilibrio financiero a largo plazo.

Desde una perspectiva económica, la prolongación de la vida laboral genera efectos positivos para el sistema público de pensiones. El mantenimiento de trabajadores en activo incrementa la recaudación por cotizaciones, reduce temporalmente el gasto asociado a nuevas pensiones y permite aprovechar durante más tiempo la experiencia y productividad de trabajadores altamente cualificados.

Las empresas también pueden beneficiarse de este modelo. En sectores donde existe escasez de profesionales especializados o dificultades para cubrir determinados puestos, la continuidad laboral de trabajadores sénior facilita la transmisión de conocimientos y reduce el impacto de las jubilaciones masivas derivadas del envejecimiento de la población activa.

No obstante, la reforma también plantea desafíos. No todos los trabajadores pueden prolongar su actividad en las mismas condiciones. Profesiones con elevada exigencia física, riesgos laborales importantes o desgaste acumulado pueden encontrar mayores dificultades para acogerse a estas modalidades. Por ello, la prolongación de la vida laboral debe mantenerse como una opción voluntaria y no como una necesidad económica impuesta.

Desde una valoración crítica constructiva, el **Real Decreto 416/2026** constituye un paso relevante hacia un sistema de jubilación más flexible y adaptado a la realidad demográfica



actual. Sin embargo, el éxito de la reforma dependerá de que los incentivos económicos resulten suficientemente atractivos y de que trabajadores y empresas comprendan adecuadamente las distintas alternativas disponibles.

En conclusión, la reforma de 2026 refuerza la prolongación voluntaria de la vida laboral mediante la mejora de la jubilación flexible, la jubilación activa y la jubilación demorada. Su objetivo principal es compatibilizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones con una mayor libertad de elección para los trabajadores, permitiendo transiciones más graduales y adaptadas a las necesidades de una sociedad cada vez más envejecida.

8. Valoración crítica: ¿qué modalidad resulta más ventajosa según cada perfil de trabajador?

La principal aportación del **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, consiste en reforzar un sistema de compatibilidad entre pensión y trabajo basado en la flexibilidad y en la adaptación a las distintas situaciones personales y profesionales. La reforma no establece una modalidad universalmente superior a otra, sino que ofrece alternativas diferentes para perfiles de trabajadores también diferentes.

Desde una perspectiva general, la jubilación flexible y la jubilación activa responden a necesidades distintas. La primera está concebida para pensionistas que ya han accedido plenamente a la jubilación y desean reincorporarse parcialmente al mercado laboral. La segunda se orienta a quienes pretenden continuar desarrollando una actividad profesional una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, manteniendo simultáneamente la percepción de la pensión en los términos legalmente previstos.

Para trabajadores que buscan una transición gradual hacia la retirada definitiva, la jubilación flexible suele presentar ventajas significativas. Permite reducir el ritmo de actividad, mantener contacto con el entorno profesional y generar nuevas cotizaciones que pueden influir favorablemente en la cuantía futura de la pensión. Esta modalidad resulta especialmente adecuada para quienes desean realizar trabajos limitados en tiempo y dedicación.

Por el contrario, la jubilación activa suele ser más atractiva para profesionales que pretenden mantener una actividad económica intensa o continuada. Es una fórmula especialmente interesante para autónomos, profesionales liberales, directivos, consultores o especialistas con elevada experiencia cuya actividad no depende necesariamente de una reducción progresiva de jornada.

Desde el punto de vista económico, la elección dependerá en gran medida del volumen de actividad que se pretenda desarrollar y de los efectos que cada modalidad pueda producir sobre la pensión. La jubilación flexible puede resultar más interesante para quienes valoran la posibilidad de mejorar posteriormente la prestación mediante nuevas cotizaciones. La jubilación activa, en cambio, suele ofrecer una compatibilidad más orientada a maximizar la continuidad profesional.

Para las empresas, ambas modalidades presentan ventajas relevantes. La jubilación flexible facilita procesos ordenados de relevo generacional y transmisión de conocimientos. La jubilación activa permite conservar durante más tiempo perfiles estratégicos difíciles de



sustituir. En sectores con escasez de mano de obra cualificada, esta última modalidad puede convertirse en una herramienta especialmente valiosa.

Desde el punto de vista jurídico, ambas figuras encuentran cobertura en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, y en las modificaciones introducidas por el **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**. Su coexistencia responde a la voluntad del legislador de ofrecer distintas fórmulas de envejecimiento activo dentro de un marco compatible con la sostenibilidad financiera del sistema.

La jurisprudencia reciente ha respaldado esta diversidad de opciones. El **Tribunal Constitucional, en la STC 61/2024, de 9 de abril**, ha reiterado que corresponde al legislador diseñar las distintas modalidades de jubilación y compatibilidad conforme a criterios de política social y sostenibilidad. Asimismo, el **Tribunal Supremo, en la STS de 23 de enero de 2024 (rec. 5337/2021)**, ha destacado que estas figuras deben interpretarse de acuerdo con los objetivos de permanencia voluntaria en el empleo y equilibrio financiero del sistema.

No obstante, desde una valoración crítica constructiva, la principal debilidad sigue siendo la complejidad normativa. La coexistencia de múltiples modalidades de jubilación, compatibilidad y demora puede dificultar que muchos trabajadores comprendan cuál es la opción más favorable para su situación concreta. La simplificación normativa y una mayor labor informativa por parte de la Administración podrían contribuir a mejorar la utilización de estas figuras.

También debe tenerse en cuenta que no todos los trabajadores se encuentran en condiciones similares para prolongar su vida laboral. Las ventajas de estas modalidades son mayores en profesiones de carácter intelectual, técnico o directivo que en actividades con elevada exigencia física o desgaste profesional acumulado.

En conclusión, no puede afirmarse que la jubilación flexible sea mejor que la jubilación activa ni viceversa. La jubilación flexible suele resultar más adecuada para quienes buscan una reincorporación parcial y progresiva al trabajo tras haberse jubilado, mientras que la jubilación activa beneficia especialmente a quienes desean continuar desarrollando una actividad profesional relevante después de alcanzar la edad ordinaria de jubilación. El verdadero acierto del **Real Decreto 416/2026** consiste precisamente en ampliar las opciones disponibles para que cada trabajador pueda adaptar su transición hacia la jubilación a sus circunstancias personales, económicas y profesionales.