

A continuación, compartimos el análisis de Gemma Fabregat, Of Counsel de Sagardoy, sobre normas recientes y otras cuestiones, que abordan aspectos relevantes del derecho laboral. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas:

- **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo**, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo.
- **Anteproyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Proyecto de Ley Orgánica para regular el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial.**
- **Consulta pública sobre el futuro Real decreto de transposición de la Directiva (UE) 2023/970** del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

## JUBILACIÓN FLEXIBLE

**Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada**

## **I. Objeto y finalidad de la norma**

El RD 416/2026, de 27 de mayo, de BOE de 28 de mayo de 2026, regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y determinados aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo. Asimismo, modifica el régimen reglamentario del complemento económico por demora previsto para la jubilación demorada.

La norma responde al mandato del RD-ley 11/2024, de 23 de diciembre, y al Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones de 31 de julio de 2024, ratificado el 18 de septiembre de 2024, que instaban a revisar la regulación de la jubilación flexible para incentivar su utilización. El propio preámbulo del RD 416/2026 constata que esta modalidad no había alcanzado los resultados esperados, al mantenerse prácticamente estable el número de solicitudes en los últimos años.

La finalidad principal de la reforma es, así, impulsar la jubilación flexible como vía de retorno al mercado de trabajo tras la jubilación total, permitiendo compatibilizar la pensión ya causada con una actividad laboral o profesional en los términos previstos reglamentariamente.

El RD 416/2026 sustituye íntegramente al RD 1132/2002, de 31 de octubre, que queda derogado y que era el que hasta ahora regulaba esta materia.

## **II. Ámbito de aplicación (art. 2)**

El RD 416/2026 a que se refiere este comentario se aplica, con carácter general, a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

No obstante, el Capítulo II, relativo a la jubilación flexible, no se aplica a los siguientes regímenes especiales:

- Funcionarios Civiles del Estado.
- Fuerzas Armadas.
- Personal al servicio de la Administración de Justicia.

Esta exclusión afecta únicamente a lo previsto en el Capítulo II, relativo a la jubilación flexible.

## **III. Concepto de jubilación flexible (art. 3)**

La jubilación flexible se configura como la situación en la que una persona, una vez causada su pensión de jubilación, puede compatibilizar su percepción con un trabajo a tiempo parcial o con una actividad por cuenta propia.

- Un trabajo a tiempo parcial:

En este caso, el RD exige que la jornada debe situarse entre el 33 % y el 80 % de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

- Una actividad por cuenta propia:

En esta otra modalidad, para poder acceder a esta situación, la persona pensionista no debe haber estado de alta como persona trabajadora por cuenta propia en los tres años inmediatamente anteriores al hecho causante de la pensión de jubilación.

Se mantiene, además, la posibilidad de acceder a la jubilación flexible en cualquier momento, una vez causada la pensión de jubilación, sin necesidad de esperar un periodo mínimo.

Fuera de estos supuestos, y salvo que resulte aplicable otra regla legal o reglamentaria de compatibilidad, la percepción de la pensión de jubilación continúa siendo incompatible con la realización de actividades, lucrativas o no, que determinen la inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, así como en los supuestos previstos en el art. 213.2 y 3 de la LGSS.

#### **IV. Principales novedades del régimen de jubilación flexible (art. 4)**

- Apertura al trabajo por cuenta propia:

La reforma introduce la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación flexible con una actividad por cuenta propia.

Esta posibilidad queda condicionada a que la persona pensionista no haya estado de alta como trabajadora por cuenta propia en los tres años inmediatamente anteriores al hecho causante de la pensión.

En estos casos, el importe de la pensión a percibir será del 25 %.

- Ampliación de la jornada compatible:

En el caso del trabajo a tiempo parcial, la jornada compatible se amplía notablemente.

La persona pensionista podrá trabajar a tiempo parcial con una jornada comprendida entre el 33 % y el 80 % de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Esta horquilla sustituye los límites anteriores vinculados al art. 12.6 ET y amplía el margen de utilización de la jubilación flexible, facilitando fórmulas de reincorporación laboral más amplias.

#### - Reducción proporcional de la pensión:

Cuando la pensión se compatibilice con un trabajo a tiempo parcial, su importe se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo realizada por la persona pensionista. Es decir, cuanto mayor sea la jornada realizada, menor será la parte de pensión percibida durante la situación de jubilación flexible.

La norma precisa, además, que el complemento por maternidad o el complemento para la reducción de la brecha de género, cuando se perciban, se reducirán y, en su caso, se incrementarán en la misma proporción que la pensión.

En todo caso, queda excluido el complemento para pensiones inferiores a la mínima.

La minoración de la cuantía de la pensión y, en su caso, del complemento por maternidad o para la reducción de la brecha de género tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente al inicio de la actividad compatible. La reposición de la pensión completa tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente al cese en dicha actividad.

#### - Incentivo económico por reincorporación diferida:

Una de las novedades más relevantes es la introducción de un incentivo económico adicional para los supuestos en que la actividad por cuenta ajena a tiempo parcial se inicie, por primera vez, una vez transcurridos al menos seis meses desde la fecha en que se causó la pensión de jubilación.

En estos casos, el importe de la pensión compatible se incrementará conforme a la siguiente escala:

- Si la jornada es igual o superior al 55 % e igual o inferior al 80 %, la pensión compatible se incrementará en un 25 % adicional.
- Si la jornada es igual o superior al 33 % e inferior al 55 %, la pensión compatible se incrementará en un 15 % adicional.

Este incremento se calcula sobre el importe de la pensión que se viniera percibiendo antes de acceder a la jubilación flexible.

## **V. Obligaciones de comunicación de la persona pensionista (art. 5)**

Expresamente se impone también a la persona pensionista una obligación expresa de comunicación previa a la entidad gestora.

Deberá comunicar:

- El inicio de cualquier trabajo por cuenta ajena o actividad por cuenta propia que determine la aplicación del régimen de jubilación flexible.
- La modificación del porcentaje de jornada en el trabajo a tiempo parcial.

- El cese en el trabajo por cuenta ajena o en la actividad por cuenta propia.

La falta de comunicación tendrá como efecto el carácter indebido de la pensión en el importe correspondiente al trabajo a tiempo parcial o a la actividad por cuenta propia, desde la fecha de inicio de la actividad o desde la modificación de jornada, con obligación de reintegro y sin perjuicio de las sanciones que procedan conforme a la LISOS.

## **VI. Compatibilidades e incompatibilidades (art. 6)**

La pensión de jubilación flexible es incompatible con la pensión de incapacidad permanente que pudiera corresponder por la actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la jubilación, cualquiera que sea el régimen en que se cause.

También es incompatible con el complemento económico regulado en el art. 210.2 de la LGSS, aunque la norma distingue según la modalidad elegida:

### **a) Complemento de demora en modalidad de porcentaje adicional**

Su percepción queda suspendida durante el tiempo en que se aplique el régimen de jubilación flexible. La suspensión tiene efectos desde el primer día del mes siguiente al inicio de la actividad compatible.

### **b) Complemento de demora en modalidad de cantidad a tanto alzado u opción mixta**

En estos casos, no será posible acceder al régimen de jubilación flexible.

Por otra parte, la pensión de jubilación flexible sí será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal y por nacimiento y cuidado de menor derivadas de la actividad compatible. Durante la situación de compatibilidad, la persona pensionista no tendrá derecho a complementos para pensiones inferiores a la mínima.

## **VII. Efectos sobre la pensión y sobre las cotizaciones (art. 7)**

Durante la jubilación flexible, la persona beneficiaria mantiene su condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.

La cotización efectuada durante la situación de jubilación flexible no surtirá efectos, con carácter general, para mejorar la pensión ya reconocida ni para incrementar el complemento económico de demora que hubiera correspondido.

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o el trabajo por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

No obstante, existe una regla especial para los supuestos de jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora, cuando se haya accedido a la jubilación en

edades inferiores a la edad ordinaria. En estos casos, al cesar la actividad compatible, podrá modificarse la cuantía de la pensión mediante:

- Un nuevo cálculo de la base reguladora con las nuevas cotizaciones, aplicando las reglas vigentes en el momento del cese, siempre que el resultado no sea inferior a la base reguladora anterior.
- La modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora en función del nuevo periodo de cotización acreditado.

## **VIII. Aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad pensión-trabajo (arts. 8 a 10)**

El Capítulo III del RD 416/2026 incorpora determinadas reglas comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo.

Estas reglas se refieren, principalmente, a tres cuestiones:

### **1. Cómputo de periodos de carencia**

Para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a prestaciones causadas durante la situación de compatibilidad, solo se tendrán en cuenta las cotizaciones realizadas con posterioridad al hecho causante de la pensión de jubilación.

### **2. Incapacidad temporal tras el cese en la actividad**

La prestación de incapacidad temporal causada durante la compatibilidad será incompatible con la pensión contributiva de jubilación desde el momento en que se cese en la actividad y se cause baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

En estos casos, únicamente se abonará la pensión contributiva de jubilación.

### **3. Prestaciones de muerte y supervivencia**

Si la persona trabajadora fallece durante una situación de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, las personas beneficiarias podrán optar por que las prestaciones de muerte y supervivencia se calculen:

- Desde la situación de activo de la persona causante.
- desde su situación de pensionista.

En este segundo caso, se tomará como base reguladora la que sirvió para determinar la pensión de jubilación, con las revalorizaciones correspondientes.

## **IX. Reglas sobre exoneración de cuotas (Disposición Adicional Primera)**

La Disposición Adicional Primera incorpora reglas para el cálculo de la base reguladora en supuestos de exoneración de cuotas de la Seguridad Social a partir de la edad ordinaria de jubilación. Estas reglas se aplican a los periodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones respecto de personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia, en los términos previstos en los arts. 152 y 311 LGSS.

Para las personas trabajadoras por cuenta ajena, la norma remite al art. 161.4 LGSS y, para las personas trabajadoras por cuenta propia, al art. 320.2 LGSS, precisando además las reglas para calcular el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior al inicio del periodo de exención cuando no existan cotizaciones efectivas durante dicho periodo.

## **X. Evaluación de la nueva regulación (Disposición Adicional Segunda)**

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de este RD 416/2026, el Gobierno analizará el impacto de la regulación de la jubilación flexible contenida en la norma.

Dicha evaluación será objeto de valoración con los interlocutores sociales a efectos de los cambios normativos que resulten necesarios.

## **XI. Régimen transitorio (Disposición Transitoria Única)**

Las pensiones de jubilación flexible iniciadas antes de la entrada en vigor del RD 416/2026 continuarán rigiéndose por la normativa anterior.

Se establece, por tanto, un régimen transitorio de conservación del marco jurídico previo para las situaciones ya iniciadas antes de la entrada en vigor de este RD 416/2026.

## **XII. Derogación normativa (Disposición Derogatoria Única)**

Como se ha dicho anteriormente, el RD 416/2026 deroga expresamente el RD 1132/2002, de 31 de octubre, así como todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la nueva regulación.

## **XIII. Modificación del régimen de jubilación demorada (Disposición Final Primera)**

La Disposición Final Primera modifica el RD 371/2023, de 16 de mayo, que desarrolla el complemento económico previsto en el art. 210.2 de la LGSS para los supuestos de jubilación demorada. La reforma adapta la opción mixta del complemento económico de

demora a los cambios introducidos por el RD-ley 11/2024, suprime el art. 6 e introduce una disposición transitoria única en materia de incompatibilidad del complemento por demora con el acceso al envejecimiento activo, y exige, para optar por esta modalidad, acreditar al menos dos años completos cotizados entre la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación y la fecha del hecho causante de la pensión, siempre que al cumplir esa edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización previsto en el art. 205.1.b) de la LGSS.

A efectos de cálculo, se toman en consideración años y semestres completos, sin que las fracciones inferiores puedan equipararse a un año o a un semestre.

La norma distingue dos grandes supuestos:

**a)** Cotización de entre dos años y ocho años y seis meses desde la edad ordinaria de jubilación hasta el hecho causante de la pensión. Los años completos cotizados se dividen en dos partes. Por una parte, se reconoce un porcentaje adicional del 4 %. Por la otra, una cantidad a tanto alzado. Si existe un semestre completo adicional, se computa para el cálculo de la cantidad a tanto alzado.

**b)** Cotización de nueve o más años desde la edad ordinaria de jubilación hasta el hecho causante de la pensión.

El complemento consiste en la suma de:

- Una cantidad a tanto alzado por cinco años.
- Un porcentaje adicional del 4 % por cada uno de los años restantes.
- En caso de semestre completo adicional, un porcentaje adicional del 2 %.

#### **XIV. Entrada en vigor (Disposición Final Cuarta)**

El RD 416/2026, de 27 de mayo, entra en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE.

## ANTEPROYECTO DE LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El 28 de abril del 2026 el Consejo de ministros aprobó, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

La reforma actualiza la normativa de prevención de riesgos laborales para adaptarla a los nuevos retos del mundo del trabajo, como la digitalización, la desconexión digital, la conciliación, los riesgos psicosociales y los efectos del cambio climático. Amplía el concepto de daño derivado del trabajo e incorpora expresamente los impactos sobre la salud mental, emocional, cognitiva, conductual y social de las personas trabajadoras. Además, las empresas deberán tener en cuenta los riesgos psicosociales, ergonómicos y climáticos en la evaluación y planificación de sus medidas preventivas.

Entre las principales novedades, la norma refuerza la vigilancia de la salud física y mental, exige evaluaciones de riesgos mediante visitas presenciales a los centros de trabajo y obliga a adoptar medidas frente a fenómenos meteorológicos adversos y catástrofes naturales. El texto también introduce una prevención más adaptada a la diversidad de las plantillas, con perspectiva de género, edad, embarazo, lactancia y reincorporación tras bajas prolongadas por motivos de salud. Asimismo, reconoce de forma expresa la violencia, el acoso, el ciberacoso y los riesgos asociados al uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial.

Tras la entrada en vigor de la ley, el Gobierno dispondrá de un año para aprobar un reglamento específico sobre riesgos psicosociales, que incluirá medidas para promover entornos laborales saludables y prevenir la conducta suicida.

## PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA REGULAR EL BUEN USO Y LA GOBERNANZA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El Consejo de Ministros de 26 de mayo de 2026 ha aprobado la remisión al Congreso del Proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial, con el objetivo de adaptar el ordenamiento español al Reglamento UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre inteligencia artificial (AI Act), que entró en vigor el 1 de agosto de 2024 y cuya aplicación es progresiva: las prohibiciones de sistemas de IA de riesgo inaceptable serán aplicables desde el 2 de febrero de 2025, las obligaciones relativas a modelos de IA de uso general desde el 2 de agosto de 2025, y el grueso de las obligaciones desde el 2 de agosto de 2026.

La norma designa las autoridades encargadas de supervisar el cumplimiento de la regulación, entre ellas la AESIA, la AEPD y el CGPJ, y establece un régimen sancionador para los incumplimientos. Además, impulsa el uso responsable de la IA en el sector

público estatal mediante un inventario de sistemas de IA, la figura del delegado de IA y medidas de formación para empleados públicos.

## PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha sometido a consulta pública previa el Proyecto de Real Decreto por el que se producirá la transposición al ordenamiento español de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

La consulta estuvo abierta del 24 de abril al 8 de mayo de 2026, ambos inclusive, con el objetivo de recabar aportaciones de la ciudadanía, organizaciones y sujetos potencialmente afectados antes de la elaboración del texto normativo.

La futura norma busca reforzar la transparencia de los sistemas retributivos, mejorar los mecanismos para detectar posibles discriminaciones salariales por razón de sexo y garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad retributiva. Entre las materias que se prevé desarrollar figuran la transparencia antes del acceso al empleo, el derecho de información retributiva, las obligaciones en los procesos de contratación, las políticas de fijación y progresión salarial, el registro retributivo, la información sobre brecha salarial de género y las auditorías retributivas.

El texto recuerda que la transposición de la Directiva es necesaria, y que el plazo para incorporarla al ordenamiento nacional finaliza el 6 de junio de 2026.

**AUTORA**

**Gemma Fabregat**

Of Counsel de **Sagardoy**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

