

CIRCULAR Nº 00016/2018 Compatibilidad entre trabajo y jubilación

Apreciado cliente,

Por considerarlo de su interés, a continuación les remitimos un breve análisis sobre las principales posibilidades de conciliación entre trabajo y jubilación.

Si bien, como norma general, la percepción de la pensión de jubilación es incompatible con la realización de cualquier actividad que conlleve darse de alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, la propia norma prevé una serie de excepciones en las que sí se permite compatibilizar la percepción de la pensión de jubilación con el desempeño de una actividad profesional:

1.- Jubilación Flexible

Esta modalidad de jubilación tan solo se contempla en el Régimen General de la Seguridad Social.

Se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar la percepción de la pensión de jubilación, ya causada, con la formalización de un contrato de trabajo a tiempo parcial, siempre que la jornada de trabajo pactada no sea superior al 75%, ni inferior al 25% de lo que se entendería por jornada completa.

En este caso hay que tener presente que la pensión por jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el Régimen en que se causen aquéllas. En cambio, será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

2.- Jubilación Parcial

Esta modalidad de jubilación tan solo se contempla en el Régimen General de la Seguridad Social.

La jubilación parcial es aquella que, una vez el trabajador ha cumplido la edad y los requisitos de cotización exigidos, y exista mutuo acuerdo de las partes (salvo lo que pueda recoger el convenio

colectivo de aplicación según el caso concreto), se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% de la jornada completa.

A diferencia de la jornada flexible, la jubilación parcial es aquella que se realiza en la misma empresa en la cual el trabajador está prestando sus servicios hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación, mientras que la jubilación flexible, primero el trabajador ha accedido a la jubilación, y posteriormente pasa a ejercer algún tipo de actividad que implica su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

Existen dos tipos de jubilación parcial: la diferida y la anticipada.

La jubilación parcial diferida es aquella que se formaliza cuando el trabajador ya ha cumplido la edad ordinaria de jubilación, y de mutuo acuerdo entre las partes, se decide prolongar la actividad laboral, pero en una jornada inferior a la que venía realizando, dentro de los límites indicados en el párrafo anterior.

La jubilación parcial anticipada es cuando el trabajador, con una edad inferior a la edad ordinaria exigida para acceder a la jubilación, se acuerda entre empresa y trabajador reducir su jornada laboral, requiriéndose en este caso la formalización con carácter simultáneo de un contrato de relevo en sustitución del jubilado parcialmente, debiendo reunir los requisitos que se exponen a continuación:

- Que el trabajador que quiere acceder a la jubilación parcial viniera desempeñando sus servicios mediante un contrato de trabajo a tiempo completo.
- Deben tener cumplida en la fecha del hecho causante la edad exigida dependiendo los años de cotización.
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50, o del 75% para los supuestos en los que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Los porcentajes anteriormente mencionados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- El trabajador que quiera acceder a la jubilación parcial deberá acreditar un período de cotización a la Seguridad Social de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial.

- Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

3.- Jubilación Activa

A esta modalidad de jubilación se podrá acceder tanto para trabajadores adscritos al Régimen General de la Seguridad Social, como en el Régimen de Autónomos.

Se entiende por jubilación activa aquella que ofrece la posibilidad del disfrute de la pensión de jubilación en su modalidad de contributiva, compatibilizándola con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista. El trabajo compatible que se puede desarrollar podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Para poder acceder a esta modalidad de jubilación será necesario que el acceso a la pensión haya tenido lugar una vez cumplida la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación según el período de cotización exigido, y que el trabajador tenga cotizada una vida laboral completa.

En el supuesto de compatibilizar esta modalidad de jubilación con la formalización de un contrato de trabajo que comporte la adscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, además de cumplir los dos requisitos mencionados en el apartado anterior, la empresa con la que se formalice el contrato no debe haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a la formalización del contrato.

En la modalidad de jubilación activa, el trabajador tiene derecho a percibir con carácter general el 50% de la pensión, sea cual sea su jornada de trabajo o la actividad que realice, pudiendo llegar a compatibilizar la percepción del 100% de la pensión con la realización de una actividad por cuenta propia, siempre que se acredite tener al menos contratados a un trabajador por cuenta ajena.

En este sentido se deben realizar dos precisiones:

- 1) La contratación debe realizarla directamente el trabajador autónomo, y en consecuencia los autónomos societarios que tengan el trabajador contratado a través de la sociedad no se entenderá que cumple con el requisito de tener un trabajador por cuenta ajena contratado a efectos de percibir el 100% de la pensión.

- 2) Dentro del concepto de tener contratado un trabajador por cuenta ajena, se encuentran incluidas las contrataciones en el régimen general de empleados del hogar.

NOTA: A fecha de hoy el Instituto Nacional de la Seguridad Social está realizando una revisión interpretativa de la norma reguladora de la jubilación activa, cuyo resultado puede diferir sensiblemente de lo aquí expuesto.

4.- Compatibilidad de un determinado nivel de ingresos con la percepción de la pensión de jubilación

El cobro de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional en cómputo anual, y que para el año 2018 está establecido en 10.302,60 €.

Esperando que esta Circular sea de su utilidad, y recordándole que estamos a su disposición para aclarar cualquier duda que se le pueda suscitar, reciba un cordial saludo.

Carlos Montes Martínez
Socio – Gerente / Monfiscal

Agosto de 2018

