

laboral

Compatibilidad entre trabajo y jubilación

Guía resumen sobre sus principales posibilidades de conciliación.

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 sólo 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 de 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 sólo se contempla en el Régimen General de la Seguridad Social.

La **jubilación parcial** es aquélla que, una vez el trabajador ha cumplido la edad y los requisitos de cotización exigidos (Anexo 1), 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.

laboral

A diferencia de la jubilación 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 parcial, 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, según se desglosa en el Anexo 2.
- 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 los 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 (Anexo 1)

3. Jubilación activa.

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

laboral

Se entiende por **jubilación activa**, aquella que ofrece la posibilidad del disfrute de la pensión de jubilación en su modalidad 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 (Anexo 1), 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 contratado a un trabajador por cuenta ajena.

En este sentido se deben realizar 2 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 entenderán que cumplen 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 a un trabajador por cuenta ajena, se encuentran incluidas las contrataciones en el régimen general de empleados de hogar.

Nota: En el momento de confección de esta guía, 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 indicado.

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 computo anual, y que para el año 2018 está establecido en 10.302,60.-€

ANEXO 1

Jubilación Flexible, Jubilación parcial y Jubilación Activa

Tabla en la cual se establecen los requisitos mínimos para acceder a la pensión de jubilación.

2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

ANEXO 2

Jubilación Parcial Anticipada

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 años y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Julio 2018

EAL-CGE**www.eal.economistas.es**