

laboral

Comentario sobre la compatibilización del trabajo con la situación de jubilación

Introducción

Desde el año 2011 el gobierno ha realizado importantes reformas en el régimen jurídico de las prestaciones de jubilación, con el objetivo de hacer sostenible el actual sistema de pensiones, no solo mediante la adecuación de las condiciones para su acceso, sino también en la línea de compatibilizar el trabajo y la prestación de vejez, iniciándose ese camino mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social. Una vez alcanzada la fecha de vigencia de dicha Ley, en Marzo de 2013, se publicó posteriormente, siguiendo el sendero de sostenibilidad, el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad, y promover el envejecimiento activo. Este Real Decreto-Ley realizó una importante innovación, al regular la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia, o ajena, como medida para favorecer el alargamiento de la vida activa.

En consonancia con lo anterior, el presente estudio versará sobre la posibilidad de compatibilizar el trabajo con el percibo de una prestación de jubilación, en sus diferentes modalidades según la legislación actual.



laboral

Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia que no genere ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

Desde el pasado 2 de agosto de 2011, fecha en la que entraron en vigor algunos de los artículos y disposiciones de la Ley 27/2011, se admite la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia, siempre que éste último no genere unos ingresos anuales superiores al salario mínimo interprofesional. Para este año 2013 su cuantía está fijada en 9.034,20 € brutos.

En ese supuesto, la actividad que ejerza el pensionista no obliga a cotizar a la seguridad social, ni genera nuevos derechos a prestaciones de la Seguridad Social.

Cabe recordar, que los pensionistas de jubilación que provienen del régimen de trabajadores autónomos, ya se les venía reconociendo la compatibilidad del percibo de la pensión con el mantenimiento de la titularidad del negocio, siempre y cuando sus funciones se limitasen al desempeño de las funciones inherentes a su titularidad.

Legislación aplicable: Artículo 165.4 Ley General de la Seguridad Social (modificación introducida en la Ley 27/2011)

Jubilación Activa. Compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena o propia.

Por medio del Real Decreto-Ley 5/2013 se introdujo la más novedosa medida en materia de compatibilización de trabajo y pensión de jubilación, al permitir que el pensionista de jubilación pudiera realizar cualquier trabajo por cuenta ajena, o por cuenta propia, siempre y cuando la pensión alcanzada en su momento, cumpliera con los siguientes requisitos:

- El acceso a la pensión debió haber sido una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resultase según aplicación del artículo 161.1, a) 1 y la disposición transitoria 20ª de la LGSS. No se admiten jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación.
- La cuantía de la pensión de jubilación obtenida, debió ser el resultado del 100 por 100 de la base reguladora, es decir, que no se mermara por aplicación de coeficientes reductores.

El trabajo compatible con la pensión podrá realizarse a **tiempo completo o a tiempo parcial. Independientemente de la jornada laboral que realice**, el pensionista al iniciar un trabajo por cuenta ajena o propia, **recibirá como importe de prestación de jubilación el 50%** del importe resultante en el reconocimiento inicial.

Durante el periodo de alta en la seguridad social el trabajador-pensionista deberá cotizar a la seguridad social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales. Además se añade una cotización especial de solidaridad del 8%, siendo a cargo de la empresa el 6% y a cargo del trabajador el 2%, en regímenes de trabajadores por cuenta ajena.

laboral

Añadir, que la disposición adicional primera, indica que las empresas en las que se compatibilice la pensión de jubilación con la prestación de servicios, no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores, y la empresa deberá mantener el nivel de empleo de la empresa existente al inicio del contrato y durante su vigencia.

Legislación aplicable: Artículos 1 a 4 del Real Decreto Ley 5/2013

Jubilación Flexible. Compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial entre una jornada del 25% al 50%, una vez causada la prestación de Jubilación.

La denominada jubilación flexible, no es una modalidad novedosa ya que venía regulada por el RD 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

La jubilación flexible permite la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de unos límites de jornada establecidos entre el 25% y el 50% de la misma.

En consecuencia, se produce la minoración de la pensión, en proporción al porcentaje de jornada que realiza el jubilado retornado a la vida activa.

Una vez producido el cese en el trabajo, las cotizaciones efectuadas durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión.

Jubilación Parcial. Compatibilidad entre la percepción de jubilación y el trabajo por cuenta ajena del trabajador en activo que acuerde con su empresario reducir la jornada y el salario, accediendo simultáneamente a la condición de pensionista de jubilación.

En este apartado nos centraremos en la denominada Jubilación Parcial, siendo una modalidad de jubilación que permite a **los trabajadores por cuenta ajena en activo**, previo acuerdo con el empresario, reducir la jornada y el salario accediendo simultáneamente a la pensión de jubilación.

La legislación vigente permite dos vías a tales efectos para acceder:

- Antes del cumplimiento de la edad ordinaria de Jubilación establecida en cada momento. (Obligado cumplimiento de celebración de contrato de relevo con un trabajador desempleado que complemente la jornada que debe de hacer el trabajador jubilado parcial).
- Después del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento. (No es necesario celebración del contrato de relevo).

laboral

El trabajador a tiempo completo en una empresa, puede acceder a la jubilación parcial antes de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación si se celebra un contrato de relevo y reúne los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido las siguientes edades:

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
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
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 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

Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

- b) Reducir su jornada de trabajo entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. Si el trabajador relevista es contratado mediante un contrato indefinido a jornada completa la reducción de jornada podrá ser hasta del 75%.
- c) Corresponderá acreditar un periodo de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial.
- d) Deberá haber una correspondencia entre la base de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

laboral

- e) Los contratos de relevo deberán tener como mínimo una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento.
- f) Independientemente de la reducción de jornada, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

Sobre éste último punto, por el cual la cotización del trabajador jubilado será por tiempo completo se abre un periodo transitorio para aplicar de forma gradual según la siguiente escala:

Año	Porcentaje de base de cotización
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95

Las **características del contrato de relevo** para el trabajador que sustituye la jornada del jubilado parcial son las siguientes:

- a) El trabajador a contratar debe estar en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) La duración del contrato puede ser indefinida o bien como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido alcanzar la edad de jubilación ordinaria establecida para cada momento.

Si el contrato no es indefinido, y al cumplir la edad de jubilación, el trabajador jubilado continuase en la empresa, el contrato se podrá ir prorrogando anualmente, hasta la fecha en que el trabajador jubilado acceda a la jubilación total, fecha en la que se extingue el contrato.

Si el contrato de relevo con el trabajador desempleado se concierta a jornada completa y con duración indefinida, con la finalidad de que el jubilado parcial se acoja a la reducción de jornada y salario del 75%, el contrato del trabajador relevista deberá

laboral

alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

Si el trabajador en activo en la empresa ha cumplido la edad ordinaria de jubilación según se refiera el artículo 161.1.a) y reúne los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que reduzca su jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, podrá acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración del contrato de relevo.

Incidencia tributaria

La primera consecuencia de compatibilizar la pensión con el trabajo por cuenta propia es que existirán dos pagadores de rentas del trabajo, con lo que ello supone: rebaja del límite de rendimientos del trabajo que se utiliza para eximir de la obligación de declarar, que pasará de 11.200 euros anuales al percibirlos ya de dos pagadores (siempre que uno de ellos, la Seguridad Social o la empresa satisfaga más de 1.500 euros al año).

Lo segundo que se nos plantea es el cumplimiento o no del requisito de la remuneración para que sea posible aplicar la exención del valor de la empresa familiar en el Impuesto sobre el Patrimonio que, como sabemos, a su vez es requisito para la exención del 95% en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones de la transmisión lucrativa de las empresas familiares.

Respecto a este último aspecto, según el artículo 4.Ocho.Uno, estarán exentos los bienes y derechos de las personas físicas necesarios para el desarrollo de una actividad empresarial o profesional si ésta se ejerce de forma habitual, personal y directa por el sujeto pasivo y constituye su principal fuente de renta.

Pues bien, cuando el empresario individual llegaba a la edad de jubilación, si decidía cobrar la prestación correspondiente, no podía seguir trabajando en la actividad, aunque podía seguir ostentando la titularidad. En ese caso, no cumplía el requisito de que los rendimientos de la actividad constituyan su principal fuente de renta, por lo que, si quería que los bienes no se gravaran por Impuesto sobre el Patrimonio, se veía obligado a donarlos, pudiéndose beneficiar el adquirente, en ese caso, de la reducción al 95% (o superior según normativa de la Comunidad Autónoma de residencia) en Sucesiones y Donaciones.

Ahora, si el autónomo cuando se jubila se acoge a la modalidad de jubilación activa, podrá seguir dejando exentos los bienes y derechos afectos a la actividad, siempre que los rendimientos netos obtenidos de la misma superen lo percibido por la pensión y por otros rendimientos del trabajo.

En el caso de sociedades, para aplicar la exención en el Impuesto sobre el Patrimonio del valor de las participaciones, además de los requisitos que ha de cumplir la sociedad, es

laboral

preciso que la persona física sea propietaria de un mínimo del 5% del capital social individualmente, o del 20% si se computa conjuntamente con las personas que integran su grupo familiar. Además, las remuneraciones que obtenga esa persona por dirigir efectivamente la entidad han de ser superiores al 50% de los rendimientos de actividades empresariales, profesionales y del trabajo personal, si bien era posible que todo el grupo familiar gozase de la exención siempre que uno de ellos ejerciese las funciones directivas y cobrase por ellas el importe necesario.

Para mantener la exención en el impuesto patrimonial cuando el propietario se jubilaba era preciso donar las participaciones a alguien del grupo familiar que empezase a cumplir los requisitos o, si la participación era de un mínimo del 20% poseída conjuntamente con otras personas del grupo familiar, una de estas personas debía pasar a ejercer las funciones de dirección y a cobrar el importe requerido por ejercerla.

Con la modificación del Real Decreto-ley 5/2013 que permite cobrar media pensión y seguir trabajando, será posible que la persona que venía ostentando las funciones de dirección en la entidad siga haciéndolo, aunque se jubile, siempre que las retribuciones por las funciones directivas sean más del 50% de las percibidas por rendimientos de actividades empresariales, profesionales y del trabajo personal, entre las que habrá que tener en cuenta las prestaciones de jubilación.

Por último, cabría plantearse si en el caso de los propietarios de participaciones en sociedades, estos trabajadores con jubilación activa tienen derecho a incrementar en un 100% la reducción por obtención de rendimientos del trabajo establecida en el artículo 20 de la LIRPF y en el 12 de su Reglamento.

En principio pensamos que sí, dado que estos contribuyentes perciben *“rendimientos del trabajo como trabajadores activos, al haber continuado o prolongado su relación laboral o estatutaria, una vez alcanzado los 65 años de edad”*, pudiéndose entender que son trabajadores activos por percibir rendimientos de esta naturaleza *“como consecuencia de la prestación efectiva de sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección”* de una persona jurídica.

Ejemplo:

La empresa Quesos del Abadengo, S.L. está participada por un padre y sus tres hijos, con el 5% del capital cada uno, siendo el restante 80% propiedad de Acaudalados de Lumbrales, S.A. como socio capitalista.

Hasta la edad de jubilación del padre, éste ha venido ejerciendo funciones directivas, cobrando un sueldo de la entidad de 45.000 euros anuales como Director del Departamento de Producción.

Considerando que la pensión anual que corresponde al padre cuando se jubile es de 35.000 euros, ¿qué posibilidades existen de que las participaciones del grupo familiar sigan estando exentas en el Impuesto sobre el Patrimonio?

laboral

Solución:

En primer lugar, una posibilidad, que ya existía antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2013, es que uno de los tres hijos pase a ejercer funciones directivas, con el cargo de Director de Departamento u otro, y que la remuneración que obtenga por ello supere el 50% de la suma de remuneraciones totales por actividades económicas y por trabajo personal.

En segundo lugar, y después de la regulación de la situación de jubilación activa, el padre podrá cobrar una pensión de 17.500 euros ($35.000/2$) y seguirá dando al grupo familiar el requisito de remuneración si el sueldo por ejercer funciones de dirección después de la jubilación, a jornada parcial o completa, supera los 17.500 euros.

REAF-REGAF-CGE
www.reaf-regaf.economistas.es

EAL-CGE
www.eal.economistas.es

INCORPORACIÓN AL MUNDO LABORAL DE UN BENEFICIARIO DE LA PRESTACIÓN DE LA JUBILACIÓN	ALTA EN EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	% DE JORNADA LABORAL	REQUISITOS	EFEECTO EN LA PENSION	COTIZACIÓN	EFFECTOS EN LA PENSION AL FINALIZAR LA RELACION LABORAL
JUBILACION (Art 165.4 LGSS)	Ninguno		Los ingresos no pueden superar el SMI	Ninguno	Ninguno	Ninguno
JUBILACION ACTIVA (Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de Marzo)	Régimen general de la seguridad social (Cuenta Ajena) y Régimen Especial Trabajadores Autónomos (Cuenta Propia)	TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL (SIN LIMITE)	El trabajador debe haber accedido a la jubilación cumpliendo requisitos de Edad ordinaria y carencia para obtener el 100% de la Jubilación	Percibo del 50% de la prestación de Jubilación independientemente de la jornada a realizar.	Cotización por IT y AT, más un porcentaje de Solidaridad del 8%.	Ninguno
JUBILACION FLEXIBLE (Real Decreto 1132/2002, de 31 de Octubre)	Régimen general de la seguridad Social (Cuenta Ajena)	JORNADA A TIEMPO PARCIAL CON EL LIMITE DEL 25% AL 50%	El trabajador debe haber cumplido la edad ordinaria de jubilación	La pensión se reduce en la proporción al porcentaje de jornada que realiza el trabajador.	ORDINARIA, con posible beneficio edad si son trabajadores con 65 años de edad y 35 años y 6 meses, exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la SS, por contingencias comunes (Excepto IT), desempleo, FOGASA Y FP	Incrementar el porcentaje aplicable a la base reguladora. Calculo de nueva base reguladora