

Boletín Informativo

JULIO - AGOSTO 2008

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55
www.bufetsociashumbert.com

Compatibilizar jubilación y trabajo retribuido: La Jubilación Flexible y la Jubilación Parcial.

Nuestro sistema de Seguridad Social, en lo concerniente a la pensión de jubilación, ha descansado y descansa tradicionalmente sobre el principio de incompatibilidad genérica entre la percepción de dicha pensión y la realización de cualquier trabajo a título lucrativo. Eso es lo que dispone el artículo 165.1, párrafo primero, del vigente Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS):

“El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.”

Así, la realización por una persona que ha accedido a la situación de jubilación de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, que conlleve la obligación de que el beneficiario de la pensión de jubilación se haya de incorporar en algún régimen de la Seguridad Social, resulta incompatible con el cobro de la jubilación. El desarrollo de una actividad profesional comporta la suspensión en el percibo de la pensión de jubilación, caso de comunicarse al INSS el inicio de aquella actividad; en caso de no comunicarse, su constatación por parte del INSS obligaría al jubilado al rein-

tegro de las prestaciones percibidas indebidamente.

Sin embargo, el referido artículo 165.1, párrafo segundo del TRLGSS, introducido por la Ley 35/2002, ya apunta la posible existencia de excepciones al principio de incompatibilidad, que deberían establecerse por vía legal o reglamentaria.

“No obstante lo anterior, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de una pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable”.

Precisamente, excepciones a este principio es lo que son las denominadas “Jubilación Flexible” y “Jubilación Parcial”.

La Jubilación Parcial era ya legalmente posible antes del 2002, pero ese año el Ejecutivo aprobó la Ley 35/2002 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubi-

lación gradual y flexible. La citada Ley se enmarca en el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, suscrito el 9 de abril de 2001, entre Gobierno, Patronal y Sindicatos, donde, entre otras medidas, se acordó adoptar los acuerdos que permitieran flexibilizar la edad de jubilación, a fin de dotarla de los caracteres de gradualidad y progresividad.

Los dos reglamentos aprobados en desarrollo de la citada ley para regular de un modo completo cada una de las instituciones que nos ocupan fueron:

- Real Decreto 1131/2002, que regula la Jubilación Parcial,
- Real Decreto 1132/2002, que regula la Jubilación Flexible.

En la exposición de motivos de ambos reglamentos se ofrece una explicación de los motivos que guiaron al Ejecutivo para regular y potenciar el acceso a esas figuras.

Se señala que con la Jubilación Flexible y la Jubilación Parcial quiere

introducirse una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, permitiendo un paso gradual desde la vida profesional activa hasta la jubilación. Pero además, y sobretodo, con estas dos instituciones quiere favorecerse la prolongación en la actividad de los trabajadores de más edad, con el subsidiario aumento de la recaudación y ahorro en el pago de pensiones por parte de la Seguridad Social. Finalmente, la Jubilación Parcial tiene también un componente de fomento del empleo entre la población activa de edad más joven.

Ciertamente, la Jubilación Flexible y la Jubilación Parcial constituyen hoy en día dos atractivas opciones para las personas con edad en su ámbito de aplicación, proporcionando objetivos beneficios a los pensionistas y también a las empresas.

No obstante lo anterior, la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social, con respecto a la modalidad de jubilación parcial ha endurecido algunos requisitos de acceso a la misma, que serán enumerados y desarrollados más adelante, y ello con el fin de garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener. Es en ese contexto donde se debe tener presente el alto coste económico que para la Seguridad Social supone el hacer frente a las pensiones de jubilación, y en base a ello deben entenderse las nuevas medidas planteadas con la finalidad de que el objetivo deseado no sea objeto de fraude.

■ ■ ■

***Con la Jubilación Flexible
y la Jubilación Parcial
quiere introducirse una mayor
flexibilidad en el acceso
a la jubilación, permitiendo un paso
gradual desde la vida profesional
activa hasta la jubilación***

La Jubilación Flexible

a) Concepto

La Jubilación Flexible consiste en la posibilidad de compatibilizar el percibo de una pensión de jubilación ya causada, y que se esté percibiendo, (así como los servicios sociales, sanitarios, médicos y farmacéuticos inherentes a la condición de pensionista), con un trabajo a tiempo parcial. Este trabajo a tiempo parcial debe consistir en el desarrollo de una jornada laboral de entre un 25 y un 85 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Este porcentaje de la jornada de trabajo que se podrá prestar, ha sido modificado por la Ley 40/2007, que, una vez transcurrido un período transitorio recogido en la norma, y, concretamente, a partir del 01/01/2012, limitará al 75 % el porcentaje máximo de jornada a tiempo parcial que se podrá trabajar.

■ ■ ■

La Jubilación Flexible consiste en la posibilidad de compatibilizar el percibo de una pensión de jubilación ya causada, y que se esté percibiendo con un trabajo a tiempo parcial

El matiz que diferencia a la jubilación flexible de la jubilación parcial, es que en esta última modalidad, jubilación parcial, lo que se compatibiliza con la pensión de jubilación es el contrato de trabajo ya preexistente, mientras que en la jubilación flexible lo preexistente es la pensión de jubilación.

b) Beneficiario

Podrá ser beneficiario de esta modalidad de jubilación cualquier persona que tenga la condición de pensionista de jubilación en su modalidad contributiva.

Aunque la LGSS reconoce en su disposición adicional 8ª la extensión de esta modalidad de jubilación a otros regímenes integrados en el Sistema de Seguridad Social, a día de hoy aún queda pendiente su desarrollo reglamentario.

c) Efectos económicos mientras se trabaja

El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades a realizar mediante la contratación temporal deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora, en este caso al I.N.S.S. (Instituto Nacional de la Seguridad Social) que se hace cargo del pago de la pensión. La falta de la citada comunicación, conllevará el carácter indebido de la pensión que percibe desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades, y la obligación de devolver lo indebidamente percibido.

Esa incorporación al trabajo a tiempo parcial supondrá para el pensionista, mientras lo desarrolle, una minoración en la cuantía de su pensión de jubilación, proporcional a la jornada que representa ese trabajo a tiempo parcial respecto a un trabajador a tiempo completo comparable.

Por otro lado el jubilado/trabajador recibirá por parte de la empresa un salario correspondiente a la parte proporcional de jornada trabajada.

d) Régimen de incompatibilidades

- Respecto a la actividad profesional esta modalidad de jubilación es una excepción a la incompatibilidad genérica establecida entre el cobro de la pensión de jubilación y el desarrollo de cualquier actividad profesional que comporte la inclusión en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social.
- Respecto a la compatibilidad con otras prestaciones de la Seguridad Social hay que destacar que:
 - **Será compatible** con las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad que se generen al tiempo que se percibe la pensión y por la actividad a tiempo parcial que se lleve a cabo.
 - **Será incompatible** con las prestaciones de incapacidad permanente que tengan su origen en la actividad a tiempo parcial que se lleve a cabo.

e) Efectos económicos al cesar en el trabajo a tiempo parcial

Mientras el pensionista haya prestado el trabajo a tiempo parcial, lógicamente, habrá generado unas nuevas cotizaciones a la Seguridad Social. Estas nuevas cotizaciones le permitirán:

- Recalcular con ellas la Base Reguladora de su pensión de jubilación y, sólo si la que resulta no es inferior a la inicial, determinar la cuantía de su pensión sobre esta nueva Base Reguladora.

- Incrementar el porcentaje aplicable a la Base Reguladora (**recordemos que la cuantía de la pensión de jubilación resulta de la aplicación a la Base Reguladora de un determinado porcentaje, que se determina en función del número de años de cotización que cada persona tiene acreditados**).
- Disminuir o incluso suprimir el coeficiente reductor que se hubiera aplicado si la jubilación inicial hubiese sido anticipada.

La Jubilación Parcial

a) Concepto

Por jubilación parcial debe entenderse aquella situación en la que previo el cumplimiento de una serie de requisitos determinados legalmente se permite al beneficiario de la misma, el trabajador/jubilado parcial, compaginar y compatibilizar la relación laboral que venía prestando, y el salario generado por la misma, con la situación de jubilación y los efectos generados por la misma. (Pensión de jubilación a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social correspondiente, en este caso concreto el Instituto Nacional de la Seguridad Social, prestaciones médicas y farmacéuticas entre otras).

b) Beneficiarios y requisitos

El trabajador que pretenda jubilarse bajo esta modalidad deberá cumplir los siguientes requisitos:

Edad mínima.- Actualmente la edad mínima está fijada en 60 años,

■ ■ ■
***A fecha 01/01/2014
 la edad de
 jubilación parcial
 no podrá ser
 inferior a 61 años***

pero tras la modificación introducida por la Ley 40/2007, se incrementa la misma en dos meses adicionales por año, con lo que, una vez transcurrido el período transitorio especificado en la anterior ley, concretamente a

fecha 01/01/2014 la edad de jubilación parcial no podrá ser inferior a 61 años, sin que quepa ningún tipo de bonificación aplicable.

Se establece como excepción a este requisito:

- A los trabajadores que acrediten su condición de mutualistas, es decir aquellos que a fecha 01/01/1967 o anterior hubieran pertenecido a cualquier Mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena, se les permitirá tener acceso a la situación de jubilación parcial a partir de los 60 años de edad.
- A los trabajadores que no sean mutualistas, y únicamente hasta el 01/01/2012, se les permitirá tener acceso a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad siempre y cuando que el trabajador que se jubila parcialmente acredite 30 años de cotización efectiva y 6 años de antigüedad en la empresa, y, por otro lado, el contrato de relevo sea en su modalidad de duración indefinida y a jornada completa.

Antigüedad en la empresa.- Este requisito ha sido introducido por la Ley 40/2007, y una vez transcurrido un período transitorio, concretamente a partir del 01/01/2012, se requerirá que el trabajador que pretende jubilarse bajo esta modalidad acredite una antigüedad en la empresa de al menos 6 años, que deberán estar comprendidos en el período de tiempo inmediatamente anterior a la fecha de la jubilación parcial.

Reducción de jornada.- Este requisito se articula como un acuerdo de voluntades entre el trabajador, que ve reducida su jornada de trabajo y, por consiguiente su salario, y el empresario.

A día de hoy la proporción en la cual el trabajador puede reducir su jornada se encuentra entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. La proporción en la que el trabajador vea reducida su jornada determinará la cuantía de su pensión de jubilación. La Ley 40/2007 también ha modificado este requisito, y una vez superado un período transitorio, concretamente a partir de 01/01/2012, la proporción máxima en la cual podrá reducirse la jornada de trabajo no podrá exceder del 75% de la misma. La reducción de jornada ha de entenderse en relación a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Excepcionalmente se permitirá que el trabajador pueda ver reducida su jornada en un 85% cuando:

- El contrato de relevo se realice en su modalidad de contratación indefinida y a jornada completa.

■ ■ ■

La proporción en la que el trabajador vea reducida su jornada determinará la cuantía de su pensión de jubilación

- El trabajador que pretenda jubilarse parcialmente acredite 30 años cotizados y 6 años de antigüedad en la empresa.

Carencia.- La carencia se configura como el período de cotización previo que el trabajador debe acreditar para tener acceso a las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social. En el supuesto concreto de la jubilación parcial se exigirá durante el año 2008 acreditar como mínimo 18 años de cotización efectiva. Esta novedad ha sido introducida por la Ley 40/2007, que así mismo, determina que la carencia se irá aumentando de tal forma que tras un período transitorio, concretamente a fecha 01/01/2012, se deberá acreditar un período de cotización previa de 30 años.

Contrato de relevo.- De forma simultánea a la reducción de jornada del trabajador/jubilado parcial el empresario deberá suscribir un contrato de trabajo, denominado contrato de relevo, con un trabajador que se encuentre en situación de desempleo o bien con un trabajador que forme parte de la plantilla de la

empresa y que esté contratado bajo la modalidad de contrato de duración determinada.

La duración del anterior contrato deberá ser como mínimo igual al tiempo que debe transcurrir hasta que el trabajador/jubilado parcial cumpla los 65 años de edad.

El objeto del anterior contrato es cubrir la parte de jornada dejada vacante por parte del trabajador que ve reducida su jornada para acceder a la jubilación parcial. Además, con las últimas modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, principalmente, con la que permite reducir la jornada de trabajo hasta un 85% si el contrato de relevo se lleva a cabo bajo la modalidad de duración indefinida y a tiempo completo, se ha configurado como una medida de fomento del empleo.

c) Efectos económicos mientras se trabaja

La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada sobre la pensión que correspondería en la fecha en que se ha dejado de realizar jornada completa.

En este punto, es de destacar que a los jubilados parciales menores de 65 años no se les aplicarán los coeficientes reductores que, en principio, son de aplicación sobre la pensión de quienes se jubilan antes de esa edad.

Por otro lado, la empresa deberá abonar el salario correspondiente al porcen-

taje de jornada trabajada por el trabajador/jubilado parcial.

d) Régimen de incompatibilidades

- **Será incompatible** con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, con la pensión de incapacidad permanente total para el mismo trabajo en el que pretenda seguir prestando sus servicios. Por otro lado tampoco es compatible con otra pensión de jubilación diferente a la generada por la actividad en la cual seguirá prestando sus servicios.
- **Será compatible** con el trabajo a tiempo parcial en la misma empresa, con la pensión de viudedad, con la prestación por desempleo generada por la pérdida involuntaria del trabajo a tiempo parcial que compatibiliza con la pensión de jubilación.

e) Extinción de la pensión de Jubilación Parcial

La Jubilación Parcial se extinguirá por las siguientes causas:

- Fallecimiento del beneficiario.
- Jubilación plena o definitiva, ya sea anticipada o a la edad ordinaria.
- Incapacidad Permanente (excepto por Incapacidad Permanente Parcial).
- Extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial que, en su caso, el pensionista mantuviese con la empresa. Salvo que ello genere derecho a Desempleo o a otras prestaciones sustitutorias, en cuyo caso la extinción se produce al término de éstas.

e) Efectos económicos al cesar definitivamente en el trabajo

Al cesar en el trabajo a tiempo parcial y acceder de manera plena a la situación de Jubilación, las cotizaciones efectuadas durante la Jubilación Parcial producirán efectos sobre dos elementos de la pensión de jubilación:

I. Sobre la Base Reguladora:

- 1) Si cuando el trabajador accedió a la pensión de Jubilación Parcial tenía ya 65 años, o más, podrá calcularse la Base Reguladora de su nueva pensión por jubilación optando entre:
 - Computar las cotizaciones reales ingresadas en el trabajo a tiempo parcial (generalmente no interesará).
 - Calcular la nueva Base Reguladora en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial, aplicándose a la pensión resultante las pertinentes revalorizaciones hasta la actualidad.

- 2) Si cuando el trabajador accedió a la pensión de Jubilación Parcial tenía menos de 65 años, para calcular la Base Reguladora de su nueva pensión por jubilación total se tendrán en cuenta las cotizaciones efectuadas por el trabajo a tiempo parcial, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber seguido realizando la jornada completa.

II. Sobre el porcentaje aplicable a la Base Reguladora: se tendrá en cuenta el período trabajado a tiempo parcial como si lo hubiera sido a tiempo completo.

Datos de especial interés

■ Real Decreto 861/2008 de 23 de mayo por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en materia de pagos a cuenta sobre los rendimientos del trabajo y de actividades económicas. BOE de 24 de mayo de 2008.

■ Real Decreto Ley 2/2008 de 21 de abril de medidas de impulso de la actividad económica. BOE de 22 de abril de 2008.

■ Corrección de errores del Real Decreto 107/2008 de 1 de febrero, por el que se complementa el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la Familia profesional Administración y Gestión. BOE de 23 de abril de 2008.

■ RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2008, de la Secretaría de Estado de Medio Rural y Agua, por la que se publica el Acuerdo del

Consejo de Ministros de 6 de junio de 2008, por el que se declara la concurrencia de la causa de cese de la vigencia del Real Decreto-ley 3/2008, de 21 de abril, de medidas excepcionales y urgente para garantizar el abastecimiento de poblaciones afectadas por la sequía en la provincia de Barcelona.

■ Resolución de 2 de junio de 2008, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de mayo de 2008, por el que se da aplicación a la previsión de los artículos 152 y 147 de la Ley General Presupuestaria, respecto al ejercicio de la función interventora en régimen de requisitos básicos.

■ Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Suelo (BOE núm. 154 de 26/06/2008).

CALENDARIO FISCAL

El próximo día 21 de Julio de 2008 finalizará el plazo de presentación de las siguientes declaraciones:

• **IRPF Y SOCIEDADES.**

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de rentas, ganancias de transmisiones o reembolsos de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva o de aprovechamientos forestales de vecinos en montes públicos y rentas de arrendamiento de inmuebles y capital mobiliario. Segundo trimestre de 2008. (Mod. 110,115,117,123,124,126,128).

• **Pagos fraccionados Renta.** Segundo trimestre Estimación Directa y Objetiva. (Mod. 130 y 131).

• **IVA.** Segundo trimestre 2007 (Mod. 300,310, 349)

El próximo día 25 de Julio de 2008 finalizará el plazo de presentación de la siguiente declaración:

• **Impuesto Sobre Sociedades** e Impuesto Sobre la Renta de No Residentes (Establecimientos permanentes y Entidades en Atribución de Rentas constituidas en el extranjero con presencia en territorio español), Declaración anual 2007 (Mod. 200, 201, 220, 225).

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics