



www.cermiaragon.es

Compatibilidad de pensiones con el trabajo por cuenta ajena

*Asesoría Jurídica Cermi-Aragón /
Teresa Sesé*

Septiembre de 2012

Compatibilidad de pensiones con el trabajo por cuenta ajena

Teresa Sesé
Asesoría Jurídica Cermi-Aragón

La preocupación del usuario que percibe una pensión o prestación sobre como puede quedar su situación, caso de acceder a un puesto de trabajo, se convierte, en algunas ocasiones, en una situación desequilibrante, que puede dejar sin efecto todo un itinerario laboral de muchos meses, convirtiéndose en un fracaso, lo que realmente no es un problema.

Es importante, en estos casos tener los conceptos claros sobre el sistema de compatibilidades entre las diferentes pensiones que pueden estar percibiendo nuestros usuarios para transmitirles como quedará su situación y finalizar con cualquier duda que puede interferir en su proceso de integración.

A la hora de efectuar este análisis hay que partir del sistema de compatibilidad entre las diferentes prestaciones, pensiones y el trabajo por cuenta ajena.

1. PENSION DE ORFANDAD

a) Compatibilidad de la pensión de orfandad con el trabajo

Los hijos “incapacitados para el trabajo” tienen derecho a pensión de orfandad, con independencia de su edad, lo que los diferencia de la regla general, que establece la edad de 21 años como límite para la citada prestación. Esa edad

se amplia hasta los 23 años en el 2012, 24 años en el 2013 y 25 años a partir de 2014 para el supuesto de que el huérfano no trabaje o si lo hace perciba ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional.

La jurisprudencia ha precisado que el acceso a la pensión para aquellas personas que superen las edades mencionadas anteriormente, se reserva para aquellas situaciones de incapacidad permanente que impidan con carácter general el trabajo, es decir, para la **incapacidad permanente absoluta o gran invalidez**.

También sostiene que para reconocer la pensión de orfandad por esta vía no es necesaria la previa declaración de incapacidad en expediente administrativo específico, sino que la apreciación de la “incapacidad para el trabajo” puede y debe realizarse en el propio expediente que decide sobre la prestación de orfandad. Hay que tener en cuenta cuando hablamos de enfermos mentales, que el fallecimiento del padre puede ocurrir cuando el hijo ya ha alcanzado la edad de 23 años (en el año 2012), por lo que en numerosas ocasiones se nos planteará si la persona se encontraba incapacitado o no en el momento de alcanzar esa edad y en estos casos tendremos que estar a la situación concreta para acreditar este extremo (no hay que olvidar que una gran parte de estas lesiones ya se manifiestan antes del cumplimiento de la edad establecida a la que hemos hecho referencia).

No basta para acreditar una incapacidad a efectos de solicitar la pensión de orfandad una declaración del IMSERSO de discapacidad de más del 65% si se dispone de una cierta capacidad laboral aunque sea limitada para

determinadas actividades, es necesario que se acredite una situación de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, que ha de concurrir en el momento del fallecimiento del padre.

En cuanto a la situación laboral del huérfano discapacitado, nos encontramos con una diferencia sustancial respecto a la regulación general de los huérfanos. No existe límite de ingresos. Ello es coherente con la naturaleza contributiva de esta prestación y con la situación de necesidad que se le presume al huérfano incapacitado.

La pensión de orfandad de huérfanos incapacitados, es compatible con cualquier renta de trabajo del pensionista de orfandad, abonándose, por tanto, la pensión con independencia de la cuantía de los ingresos que obtenga derivados de su trabajo.

La pensión de orfandad es compatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, con las mismas condiciones y requisitos que en el sector privado.

Las pensiones de orfandad están exentas de IRPF

b) Compatibilidad de la pensión de orfandad con la pensión de invalidez permanente y jubilación.

Desde el 1 de enero de 2010, las pensiones de orfandad que perciben los huérfanos con discapacidad son compatibles con otras pensiones que pueda

generar el propio pensionista a partir de la realización de una actividad laboral, como las de jubilación o las de incapacidad permanente.

Hasta el 31 de diciembre de 2009, la Ley General de Seguridad Social establecía que *"los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, **podrán optar entre una y otra**".* Con la entrada en vigor la Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio 2010, desde el 1 de enero de 2010, esta incompatibilidad dejó de existir, pudiéndose acumular la pensión de orfandad con otras que la propia persona pueda generar derivadas o a causa de su trabajo.

La Ley de Presupuestos estableció que *"cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de 18 años (ver límites de edad actuales), la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los 18 años, **como consecuencia de unas lesiones distintas** a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena".*

La expresión de *"como consecuencia de unas lesiones distintas"* tiene especial trascendencia en el caso de enfermos mentales perceptores de una pensión de orfandad, ya que el caso de que su enfermedad se agrave durante el trabajo, esta agravación no dará derecho a pensión de invalidez compatible, ya que se tratará de la misma lesión que dio origen a su pensión de orfandad y por tanto tendrá que optar entre una u otra. No obstante, la norma es positiva ya que

abre la puerta para que el trabajador acceda a la pensión de jubilación, que podrá compatibilizar con la pensión de orfandad.

2. PENSION DE JUBILACION

En relación con la jubilación de personas con discapacidad hay que tener en cuenta dos situaciones:

- La jubilación de personas discapacitadas a los 56 años
- Jubilación de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65% aplicando coeficientes reductores por años de cotización

La diferencia entre los dos sistemas, edad a los 56 o coeficientes reductores en función de los años cotizados, es que un caso se establece una edad fija de acceso a la jubilación para determinadas lesiones (56 años) y el otro sistema se basa en un sistema de coeficientes reductores de la edad de jubilación en función de los años cotizados. El trabajador afectado puede optar por cualquiera de los dos sistemas.

1) Jubilación de personas discapacitadas a los 56 años: Existe la posibilidad para determinadas personas en las que concurren evidencias de reducción de su esperanza de vida (la ley ha incluido a los enfermos mentales) de anticipar la edad de jubilación a 56 años desde el 1 de enero de 2012.

Deben darse los siguientes requisitos:

1. Acreditar a lo largo de su vida laboral un tiempo de trabajo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación.
2. Tener durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45%.
3. Hallarse en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante.
4. Estar afectados por alguna de las siguientes discapacidades:
 - *Discapacidad intelectual.*
 - *Parálisis cerebral.*
 - *Anomalías genéticas.*
 - *Trastornos del espectro autista.*
 - *Anomalías congénitas secundarias a talidomida,*
 - *Secuelas de polio o síndrome postpolio.*
 - *Daño cerebral (adquirido: traumatismo craneoencefálico, secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones).*
 - *Enfermedad mental (esquizofrenia, trastorno bipolar).*
 - *Enfermedad neurológica (esclerosis lateral amiotrófica, esclerosis múltiple, leucodistrofias, síndrome de tourette, lesión medular traumática).*

Al enumerar las lesiones que permiten acceder a esta modalidad de jubilación, vemos que figura en primer lugar, de forma genérica la discapacidad intelectual, pero al referirse a la enfermedad mental, la limita a la esquizofrenia y trastorno bipolar, lo cual deja fuera de la norma, sin aparente lógica, al resto de diagnósticos de enfermedades mentales. Entendemos que es una interpretación restrictiva, que impide el acceso a este tipo de jubilación a enfermos mentales con otros diagnósticos, y que por tanto debe ser considerada discriminatoria por atentar al principio de igualdad, por lo que es previsible, que de seguirse este criterio, los tribunales corrijan este criterio, como en su día hicieron en casos análogos (en su día la administración intento limitar determinadas prestaciones ortopédicas en función de los diagnósticos y no de las secuelas, siendo anulado este criterio por los tribunales, lo que obligó a un cambio normativo).

2) Jubilación de discapacitados aplicando coeficientes reductores en función de los años de cotización:

La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación en el caso de personas discapacitadas con un grado igual o superior al 65% se reduce en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los períodos de trabajo realizados se acrediten los siguientes grados de discapacidad:

a) El coeficiente del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

b) El coeficiente del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65% y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, se computa como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación. La aplicación de estos coeficientes no puede dar lugar a una jubilación inferior a los 52 años.

3. PENSIÓN DE INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ

En esta materia, hemos de hacer referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14 de octubre de 2009, sobre compatibilidad del trabajo con la invalidez permanente absoluta o gran invalidez, que aunque no puede ser calificada como novedosa, si aclara la situación actual en esta materia.

El Tribunal Supremo considera compatible el trabajo y la pensión con todas las actividades laborales que sean compatibles con su situación, no limitándolas sólo a actividades *“superfluas, accidentales o esporádicas”*. No obstante la sentencia deja abierto el tema a una modificación legal, ya que al estimar la reclamación, señala que todo ello es *“sin perjuicio de reconocer la complejidad del problema y la indudable conveniencia de que la materia sea regulada por el legislador con una mayor claridad y precisión.”* Por lo que no se puede

descartar que en el futuro una reforma legislativa obligue al cambio de este criterio jurisprudencial.

Hay que tener en cuenta que el derecho al trabajo es un derecho constitucional y una invalidez permanente solo puede ser revisada por mejoría, agravamiento o error de diagnóstico, y no únicamente por el hecho que el pensionista ha iniciado una actividad laboral.

De todas formas no se debe olvidar la obligación del pensionista de comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social el inicio de la nueva actividad laboral en base a la Resolución de 2 de noviembre de 1992 de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, ya que su incumplimiento puede dar lugar a la suspensión de la pensión.

4. EL CONTRATO A BAJO RENDIMIENTO EN EL CEE COMO FORMA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL TALLER OCUPACIONAL. Especial referencia a enfermos mentales.

La modalidad de usar en los centros especiales de empleo la fórmula de los “contratos de bajo rendimiento” no siempre ha sido bien vista por los profesionales de salud mental, ya que la expresión “bajo rendimiento” añadía para algunos sectores más estigma al enfermo mental. No compartimos ese temor, ya que si el instrumento sirve, debe ser utilizado. Es relativamente normal dentro de la estructura de nuestras asociaciones o fundaciones, encontrarnos a personas incorporadas en programas de integración en Talleres

Ocupacionales, que en algunos casos perciben cantidades en concepto de becas por asistencia. Si estas becas no distan mucho de la cantidad de 280 euros mensuales, desde un punto de vista estrictamente económico, sin entrar a valorar otros elementos que deberán ser tenidos en cuenta por el equipo profesional, se puede plantear la incorporación de estas personas al trabajo por cuenta ajena en el Centro Especial de Empleo, en la modalidad de “*bajo rendimiento*”, ya que la estructura está creada y esta transformación puede suponer un coste asumible para la entidad en determinadas condiciones.

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se desarrolla la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, establece en el Art. 12, 1, c) que *“Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 %, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado”*

En el ejercicio 2012 el salario mínimo interprofesional (SMI) está fijado en 641,40 euros mensuales (incluida prorrata de pagas extras 748,3 euros mensuales).

El Fondo Social Europeo (FSE) subvenciona mensualmente durante el ejercicio 2012, el 50% del SMI, es decir la cantidad de 374,15 euros

www.cermiaragon.es

En un contrato a bajo rendimiento que tiene una retribución del 75% del SMI (561,22 euros), el FSE abonaría 280,61 euros, siendo, por tanto el coste de dicho trabajador para la empresa de 280,61 euros mensuales

La utilización de esta fórmula, entendemos que puede ser viable desde un punto de vista económico, ya que si existe la estructura (talleres, monitores, producto y beca/salario) pasar a este personal no supondría un coste excesivo en la medida que la beca que perciba se acerque a la cantidad de 280,61 euros mensuales. No obstante la decisión de las personas a pasar del Centro Ocupacional al Centro Especial Empleo deberá ser valorada por el equipo técnico. Esta opción de contratos a bajo rendimiento puede ser una fórmula para mejorar el itinerario laboral entre el Taller Ocupacional y el CEE propiamente dicho, incorporando una figura intermedia para aquellos trabajadores que ya han adquirido un hábito de trabajo que les permite rendir en la medida suficiente para percibir su coste real sin subvención (280,61 euros mensuales),

Desde un punto de vista económico, la incorporación a esta modalidad de contrato, si se dan las condiciones expuestas (existencia de una estructura amortizada por otras fuentes, capacidad de trabajo del discapacitado, productividad para asumir el coste etc.), puede suponer para la empresa un coste asumible y para el trabajador un beneficio ya que pasará de percibir la beca de asistencia del taller, a percibir 561,22 euros y a cotizar por la base mínima de 748,3 euros mensuales.

www.cermiaragon.es

En un taller ocupacional, esta decisión debe valorar las circunstancias personales de estos trabajadores, que se podrían agrupar en base a las pensiones que pudieran percibir en los siguientes grupos:

1.- Trabajadores del Taller Ocupacional que perciben una pensión no contributiva.

El trabajo por cuenta ajena y la prestación de invalidez no contributiva son compatibles, pero con limitaciones:

- Las actividades que desarrolle el inválido han de ser compatibles con el estado del inválido y
- No han de representar un cambio en su capacidad de trabajo.
- Las rentas que deriven de dicha actividad no superen los límites de recursos previstos (5.007,80 €).

Hay que tener en cuenta que para percibir estas pensiones se computan todos los ingresos de la unidad familiar, por lo que aunque el inválido carezca de ingresos, si convive con otras personas en una misma unidad económica, se suman los ingresos de todos los integrantes de la unidad económica (beneficiario y otras personas unidas a él por matrimonio o consanguinidad hasta el segundo grado con la siguiente fórmula:

- Si conviven solo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado:

Límite de pensión (L)= cuantía de la pensión (P) + (cuantía de la pensión (P) x número de miembros que convivan - 1 x 0,70)

$$L = P + [P \times (n-1) \times 0,70]$$

| Nº de convivientes | Euros año 2012 |
|--------------------|----------------|
| 2 | 8.513,26 |
| 3 | 12.018,72 |
| 4 | 15.524,18 |

- Si entre los parientes consanguíneos con los que convive el beneficiario hubiera ascendientes o descendientes por consanguinidad o adopción en primer grado se incrementa la cuantía, calculada conforme a la formula anterior en 2,5

| Nº de convivientes | Euros año 2012 |
|--------------------|----------------|
| 2 | 21.283,15 |
| 3 | 30.046,80 |
| 4 | 38.810,45 |

Sin embargo, este último requisito ha sido ajustado, para facilitar la integración laboral de estas personas y de algún modo, motivarles para el desarrollo de una actividad profesional, de modo que la Ley permite flexibilizar esta incompatibilidad (que en la práctica surge, por el límite de ingresos que no debe superarse) durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad laboral. Para ello, es preciso, igualmente, cumplir una serie de condiciones:

- Ha de tratarse de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa, ya vinieran percibiendo pensión de invalidez no contributiva.

- La suma de la cuantía de invalidez y los ingresos obtenidos por su trabajo no pueden ser superiores al importe anual del IPREM (6390,13 € en 2012).
- Para el supuesto de que se exceda dicha cuantía, la pensión se reducirá en el 50% del exceso, sin que en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el IPREM (9585,20 en el año 2012).

Llevando al caso práctico los requisitos antes mencionados, el supuesto sería el siguiente:

Pensionista de invalidez no contributiva (pensión 2012: 5007,80 euros anuales), que comienza a trabajar en un Centro Especial de Empleo con un contrato a bajo rendimiento, y por el cual percibe, un salario anual de 6734,10 euros. (561,22 euros x 12 meses)

En total, percibiría, por tanto, 11741,90 euros anuales (5007,80 de pensión + 6734,10 por el trabajo), importe que excede de los 6390,13 euros (IPREM anual). Por tanto, habrá que reducir el importe de la pensión en 2676,16 euros (50% del exceso) percibiendo por tanto, por dicha pensión la cantidad de 2331,65 euros anuales (194,30 euros incluida prorata pagas extras).

Por tanto, en este supuesto concreto, el trabajador cobraría, por un lado 561,22 euros mensuales y durante cuatro años, podría compatibilizar dicha pensión no contributiva.

Una vez transcurrido el citado plazo, ya no podrá percibir la pensión de invalidez, y únicamente percibiría los ingresos procedentes del contrato a bajo rendimiento.

Otra ventaja a tener en cuenta es que el enfermo mental cotiza, mientras está contratado, por la base mínima al Régimen General de la Seguridad Social, pudiendo generar, si ha cotizado el tiempo suficiente (15 años, actualmente), una pensión de jubilación contributiva. En el año 2012, la jubilación mínima para un titular con 65 años, es de 8218,00 euros anuales, y si tiene cónyuge a cargo, 10690,40 euros.

Esta pensión es incompatible con otras pensiones asistenciales.

2.- Trabajadores del Taller Ocupacional que perciben prestación por hijo a cargo.

En este caso no existe ningún problema de incompatibilidad siempre que la retribución del trabajo no supere el 100% del salario mínimo interprofesional (748.30 euros mensuales incluida prorratea pagas extras en 2012)

3.- Trabajadores del Taller Ocupacional que perciben prestación de orfandad.

La pensión de orfandad es compatible con las rentas de trabajo, cualquiera que fuera su cuantía, en la medida en que el trabajo realizado no suponga una modificación en su capacidad de trabajo a efectos de revisión, y en los términos establecidos para las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

4.- Trabajadores del Taller Ocupacional que perciben invalidez permanente absoluta.

La pensión de invalidez permanente absoluta y la de gran invalidez son compatibles con el trabajo. En este sentido, la sentencia anteriormente reseñada del Tribunal Supremo de fecha 14 de octubre de 2009 sobre compatibilidad de la pensión de invalidez permanente en grado de absoluta o gran invalidez con el trabajo por cuenta ajena considera compatible el trabajo y la pensión con todas las actividades laborales que sean compatibles con su situación, no limitándolas sólo a actividades “superfluas, accidentales o esporádicas”.

5.- Trabajadores del Taller Ocupacional que perciben pensión de orfandad y de hijo a cargo.

En este caso también es compatible el trabajo (siempre que no supere el salario mínimo interprofesional) con la pensión de orfandad y la prestación por hijo a cargo.

Conclusiones

1.- La pensión de orfandad es compatible con la pensión de invalidez permanente absoluta, gran invalidez o jubilación, en los términos expuestos anteriormente.

2.- La pensión de orfandad del discapacitado es compatible con el trabajo por cuenta ajena siempre.

3.- La pensión de orfandad es compatible con la prestación por hijo a cargo.

4.- La prestación por hijo a cargo es compatible con el trabajo por cuenta ajena, siempre que el salario percibido por el trabajador no supere el salario mínimo interprofesional (748,3 euros, incluida pagas extras en el 2012).

5.- El trabajo por cuenta ajena es compatible conjuntamente con la pensión de orfandad y la prestación por hijo a cargo.

6.- El trabajo por cuenta ajena es compatible con la prestación de invalidez no contributiva (durante cuatro años) con limitaciones, reduciéndose en ese caso considerablemente esta pensión, siempre que se cumplan una serie de condiciones ya reseñadas anteriormente.