

PENSION DE JUBILACIÓN - INCOMPATIBILIDADES

ORDEN TIN/1362/2011, de 23 de mayo, sobre el régimen de incompatibilidades de la percepción de la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados.

El régimen de incompatibilidades entre pensión de jubilación y el trabajo del pensionista, previsto en el artículo 16 de la Orden de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la Seguridad Social, y en las correspondientes normas reguladoras de los regímenes especiales de la Seguridad Social, será también aplicable con respecto al ejercicio de la actividad por cuenta propia de los profesionales colegiados que, al amparo de lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en la redacción dada por el artículo 33 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se hallen exonerados de la obligación de causar alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con independencia de que queden o no integrados en una de las mutualidades de previsión social a las que la indicada disposición legal posibilita su actuación como alternativas al alta en el expresado régimen especial.

El régimen de incompatibilidades a que se refiere esta orden no será de aplicación con respecto a los supuestos en los que la correspondiente pensión de jubilación viene compatibilizándose con el ejercicio de la actividad por cuenta propia del profesional colegiado con anterioridad a la entrada en vigor de esta orden, (el 1 de julio de 2011).

Jurisprudencia

INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

STS 20 de diciembre de 2010 – Improcedencia en el percibo por parte de los trabajadores que se jubilan parcialmente de la indemnización por jubilación.

La jubilación parcial de los empleados que hayan cumplido 61 años de edad – o 60 si tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967-, acordando con su empresa una reducción de jornada y de salario y, de manera simultánea un contrato de relevo, no puede considerarse jubilación anticipada, ya que el régimen jurídico de una y otra modalidad son diferentes, así como los requisitos exigidos para acceder a las mismas.

De igual forma, la jubilación anticipada extingue el contrato de trabajo, en tanto en la jubilación parcial subsiste el contrato, si bien con reducción de jornada y reducción proporcional del salario. El hecho de que por convenio se establezca una determinada cantidad en concepto de indemnización, atendiendo a la edad a la que se jubile el trabajador, dificulta su aplicación a la jubilación parcial, en la que el trabajador continúa trabajando parte de la jornada. Si no está previsto el abono de un porcentaje de la indemnización, atendiendo a la parte de la jornada que se deja de realizar, resulta contradictorio poder seguir trabajando hasta un 75 por 100 de la jornada y percibir la totalidad de la indemnización en el convenio.

SALARIOS DE TRAMITACIÓN – PRONUNCIAMIENTOS

-Los salarios de tramitación se han de calcular dividiendo el salario bruto anual entre los 365 días naturales que tiene el año (366 si es bisiesto). En consecuencia es incorrecto el cálculo efectuado con base en la consideración artificial que los meses tienen 30 días – STS de 24 enero 2011 -

- Los salarios de tramitación deben extenderse hasta la notificación del auto aclaratorio de la sentencia. Y ello incluso en el caso de que la aclaración sea denegada, siempre que no se haya solicitado la aclaración con voluntad dilatoria – STS de 4 de noviembre de 2010 -

STC – 14 DE MARZO DE 2011.

La negativa a reconocer al trabajador recurrente la concreta asignación de horario nocturno solicitada sin analizar hasta qué punto dicha pretensión resultaba necesaria para lograr su efectiva participación en el cuidado de sus hijos, ni qué dificultades organizativas podría causar al centro e trabajo en el que presta servicios el reconocimiento del horario solicitado, lleva al Tribunal Constitucional a declarar que el derecho fundamental del recurrente a la no discriminación por razón de sus circunstancias personales o familiares, (artículo 14 CE), relacionadas con su responsabilidad parental en la asistencia de todo orden a sus hijos menores de edad, (artículo 39.3 CE) no ha sido debidamente tutelado por los órganos judiciales.

El Tribunal Constitucional reconoce la nueva vía de protección de las mujeres trabajadoras apuntada por el TJUE en su sentencia Roca Álvarez de 30 de septiembre de 2010 (Asunto C-104/09), mediante la protección de los padres en el ejercicio de su derecho a conciliación, y ello a pesar de ir en contra de su tradicional doctrina de no reconocer como contrarias al artículo 14 CE más conductas que aquellas históricamente identificada y reconocible.

Outsourcing en Administración de Personal



Grupo SCA presta un servicio de externalización de Administración de Personal, el cual abarca un asesoramiento laboral personalizado en todas aquellas cuestiones y aspectos jurídico – laborales y de Seguridad Social que surgen en la operativa diaria de la empresa cliente, así como un asesoramiento ligados a la evolución propia de la relación laboral, tales como, contratos, acuerdos específicos, nóminas, finiquitos, seguros sociales, condiciones de trabajo, faltas y sanciones, extinción del contrato, auditoría laboral, etc.



“Excelencia Operativa”

Nos adaptamos a a las demandas de nuestros clientes, cumpliendo nuestros compromisos, con innovación, garantía, profesionalidad y los costes más ajustados.

Somos flexibles en nuestras propuestas, nuestros procesos son eficientes y sólidos, gracias a una estructura amplia y consolidada



Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61

28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51

Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58