

PLURIACTIVITAT I PLURIOCCUPACIÓ

1.- Que és la pluriactivitat?

Es produeix la pluriactivitat quan es desenvolupen simultàniament dues o més activitats que obliguen a cotitzar en més d'un règim de la Seguretat Social.

Per exemple, és el cas d'un/a treballador/a assalariat/da que, per aquest motiu cotitza al Règim General de la Seguretat Social (RGSS) i que alhora desenvolupa la seva activitat professional per compte propi, com a professional autònom/a, cotitzant al Règim de Treballadors Autònoms de la Seguretat Social (RETA).

La persona que desenvolupa la seva activitat professional per compte propi, com a professional autònom, no té l'obligació de comunicar aquesta situació a l'empresa on està assalariada.

2.- Que és la pluriocupació?

És la situació d'una persona treballadora que presta serveis com a assalariada en dues o més empreses diferents i per aquest motiu cotitza en el mateix Règim General de la Seguretat Social (RGSS).

La persona que es troba en aquesta situació té l'obligació de comunicar aquesta situació a totes les empreses per a les quals treballi.

3.- És compatible estar assalariat/da i alhora exercir una activitat per compte propi o, fins i tot, desenvolupar dues o més feines com assalariat/da ?

Sí, sempre que:

- Cap dels contractes laborals contingui pacte de plena dedicació o d'exclusivitat.
- El desenvolupament de les dues activitats alhora no impliqui un acte de concurrència deslleial.

4.- Es pot treballar a jornada completa per a dues empreses alhora? Cal respectar els descansos?

D'acord amb l'Estatut dels Treballadors, la jornada ordinària de treball està limitada a 40h. setmanals. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent han de transcórrer, com a mínim, 12 hores.

Està clar que aquesta restricció s'aplicaria en el cas de tenir un o més contractes amb una mateixa empresa, tal com ha indicat el TJUE. El tema no està tan clar quan es tracta de diversos contractes amb diferents empreses. Segons una part de la doctrina, un treballador podria tenir dues jornades senceres en dues empreses diferents, fins i tot si superessin el màxim legal establert per a cada empresa.

5.- Què implica el pacte de plena dedicació o d'exclusivitat?

En virtut del pacte de plena dedicació, el/la treballador/a no podrà desenvolupar la seva activitat professional fora de l'empresa on estigui contractat/da. No podrà treballar per altres empreses ni per compte propi. En contrapartida, el/la treballador/a tindrà dret a percebre una compensació econòmica adequada i proporcional per aquesta exclusivitat.

6.- Es pot rescindir el pacte d'exclusivitat?

Sí.

El/la treballador/a pot rescindir aquest pacte i recuperar la seva llibertat de treballar per a altres, mitjançant comunicació per escrit amb un preavís de 30 dies. Aquesta rescissió comportarà la pèrdua de la compensació econòmica pactada.

7.- Quines conseqüències pot tenir l'incompliment del pacte d'exclusivitat?

L'incompliment del pacte per part del treballador/a pot donar lloc a l'acomiadament disciplinari (en aquest cas no percebria cap indemnització) i a una reclamació de danys i perjudicis per part de l'empresa.

8.- Què s'entén per concurrència deslleial?

Un dels deures bàsics del treballador/a és no concórrer amb l'activitat de l'empresa en la qual treballa.

S'entén per concurrència deslleial l'activitat del treballador/a encaminada a realitzar tasques de la mateixa naturalesa o branca de producció de les que està executant en virtut del contracte de treball, sense consentiment de l'empresari/a i sempre que li causi un perjudici real o potencial. Es requereix l'existència d'un element intencional revelador d'una premeditada conducta deslleial del treballador/a.

En principi, un treballador/a pot treballar per a una altra empresa del mateix sector, llevat que existeixi un pacte d'exclusivitat, però cometrà concurrència deslleial si, per exemple, aprofita d'alguna manera la informació que obtingui en una de les empreses per tal d'afavorir a l'altra o si desvia clients de l'una cap a l'altra.

LA PLURIACTIVITAT**9.- Com afecta la pluriactivitat a la cotització?**

La cotització simultània al RGSS i al RETA té les particularitats següents:

- 1) Possibilitat de reintegrament de l'excés de cotitzacions per contingències comunes.
En el cas que la suma de cotitzacions per contingències comunes en el RETA i en el RGSS -tenint en compte les aportacions empresarials i les del treballador- superi un límit anual (16.672, 66 € en 2025) es tindrà dret reintegrament del 50% de l'excés, amb un topall màxim equivalent al 50% de les quotes ingressades en el RETA per contingències comunes.
Aquesta devolució es fa d'ofici per la Seguretat Social, sense que calgui sol·licitar-la.
- 2) Possibilitat de renunciar a la cotització per incapacitat temporal per contingències comunes en el RETA, per tenir-la coberta ja en el RGSS.

10.- Com afecta la pluriactivitat en cas d'incapacitat temporal?**10.1.- És obligatòria la cobertura d'incapacitat temporal en el RETA?**

Com hem indicat, tots els treballadors autònoms han de comptar amb cobertura per a la prestació d'incapacitat temporal per contingències comunes, però s'hi pot renunciar en el RETA si ja la tenen coberta en el RGSS pel fet de ser assalariats.

En canvi, sí que és obligatòria sempre la cobertura de la incapacitat temporal per contingències professionals.

10.2.- Es pot tenir dret a prestacions per cadascuna de les activitats?

Sí, sempre que es cotitzi per aquestes contingències en ambdues activitats.

En cas que es tingui dret a les dues prestacions cal tenir en compte que:

- Baixa mèdica com a assalariat: la gestiona l'empresa.
- Baixa mèdica com a autònom: la gestiona la mútua.

10.3.- Es compatible percebre una prestació per incapacitat com a assalariat i alhora desenvolupar una activitat per compte propi?

Com a regla general, percebre una prestació per incapacitat temporal no és compatible amb cap activitat econòmica remunerada. No obstant això, si l'alteració de la salut que dona dret a la prestació afecta només a una de les dues activitats, es permet compatibilitzar la prestació amb l'activitat no afectada, sempre que aquesta no perjudiqui la recuperació del treballador/a.

10.4.- En cas d'un accident laboral produït en l'activitat com a assalariat/da, té també la consideració d'accident laboral en el RETA?

No. En el cas d'un accident laboral quan s'està en situació de pluriactivitat, el criteri de l'Institut Nacional de la Seguretat Social es acotar-ho exclusivament en relació amb el règim en què es va produir.

El concepte d'accident de treball del RGSS i del RETA és diferent. El RETA és més exigent que el RGSS pel que fa a la connexió o nexa causal entre la lesió i el treball.

La persona treballadora podria trobar-se de baixa per accident de treball en el RGSS i per accident no laboral en el RETA.

10.5.- I en cas d'una malaltia protegida com a accident de treball?

Si es tracta d'una malaltia protegida com a accident de treball (per exemple, un infart) també tindrà la consideració d'accident de treball en el RETA.

11.- Com afecta la pluriactivitat a la prestació per atur ?

Si el treballador/a perd l'ocupació com a assalariat/da, generalment no tindrà dret a rebre la prestació per desocupació si continua donat d'alta en el RETA.

No obstant això, si cessa tota la seva activitat, com a assalariat/da i com a autònom/a, es podrà sol·licitar la prestació.

Cal tenir en compte que la persona no pot donar-se de baixa precipitadament només amb el propòsit d'accedir a la prestació per desocupació, ja que la Seguretat Social podria interpretar-ho com una baixa motivada únicament per l'interès en aquesta prestació, la qual cosa podria ocasionar la denegació de la sol·licitud.

12.- Com afecta la pluriactivitat a la jubilació?

12.1.- Com es computa el període cotitzat (carència) per a l'accés a la jubilació?

Dependrà de si les cotitzacions s'han efectuat de manera simultània/ superposada o de manera alternativa/successiva:

- En cas de cotitzacions successives, els períodes de cotització es totalitzen.
Per exemple, si una persona va cotitzar 20 anys al RGSS i, posteriorment, 10 anys al RETA acumula 30 anys cotitzats.
- En cas de cotitzacions superposades, els períodes de cotització no es totalitzen.
Per exemple, si aquesta persona ha cotitzat 30 anys al RGSS, 10 dels quals també ho va fer simultàniament al RETA, només li computaran 30 anys cotitzats.

12.2.- Existeix la possibilitat d'obtenir dues pensions (una en cada règim)?

Quan s'hagi cotitzat al RGSS i al RETA es pot generar el dret a tenir dues pensions, una per a cada règim, sempre i quan es compleixin tots els requisits següents:

- Haver cotitzat un mínim de 15 anys en ambdós règims .
- Haver cotitzat com a mínim 2 anys en els 15 anys immediatament anteriors a la jubilació.
- Trobar-se en situació d'alta o assimilada en cadascun dels règims en el moment de la jubilació o, en cas contrari, acreditar que s'ha cotitzat un mínim de 15 anys en cadascun de manera superposada.
- La suma de les pensions concurrents no podrà ser superior a la pensió màxima establerta.

12.3.- En cas de no complir els requisits anteriors, en quin règim es produeix la jubilació?

a) Quan les cotitzacions als dos règims s'han efectuat en diferents moments, es generarà la pensió en l'últim règim en que s'estigui cotitzant, sempre que es reuneixin els requisits exigits.

Si no es reuneixen els requisits, es causarà dret a la pensió en l'altre règim si es reuneixen els requisits en aquest.

Si tampoc es reuneixen, se sumen totes les cotitzacions i la pensió s'atorga pel règim en que es tingui acreditat el major número de cotitzacions.

b) Si les últimes cotitzacions han estat simultànies, la jubilació s'efectuarà en el règim amb major període cotitzat.

12.4.- En cas de tenir dret a una sola pensió, computa la cotització efectuada a l'altre règim a efectes del càlcul de la base reguladora?

Les bases de cotització de cadascun dels règims es podran sumar per a calcular la base reguladora. Aquesta suma no podrà excedir el topall de cotització vigent en cada moment.

LA PLURIOCCUPACIÓ

13.- Com afecta la pluriocupació a la cotització?

13.1.- Límit de la base màxima de cotització

La suma de les bases de cotització de les diferents ocupacions no podrà excedir la base màxima legalment establerta (4.909,50 €/mes a l'any 2025) ni ser inferior a la base mínima de cotització.

Si la suma de les retribucions percebudes sobrepassés la base màxima establerta, es tindrà en compte només l'import d'aquesta base màxima, que es distribuirà entre totes les empreses en proporció a la remuneració abonada en cadascuna.

Cadascuna de les empreses haurà d'adreçar-se a la TGSS per tal que sigui aquesta qui, en funció dels salaris que percebi en cadascuna, estableixi un topall màxim de cotització individual, dins del topall màxim general de la Seguretat Social.

La TGSS contestarà a cada empresa, assignat topalls de cotització, sense que cap de les mateixes pugui superar la quantitat assignada.

13.2.- Quota addicional de solidaritat

Cal tenir en compte que, tot i que la base de cotització no pot excedir la base màxima legalment establerta, des de l'1 de gener de 2025, a les persones treballadores que tinguin retribucions superiors a 4.909,50€/mes se'ls aplica una cotització addicional anomenada "quota de solidaritat", el pagament de la qual recau en l'empresa (83,39%) i en el treballador/a (16,61%).

Per a l'any 2025 els tipus de cotització per solidaritat seran els següents:

Trams de superació de la base màxima de cotització	Import retribució	Total
1r. tram	De 4.909,51€ fins a 5.400,46 €	0,92%
2n. tram	De 5.400.46 € fins a 7.364,27 €	1%
3r. tram	Més de 7.364,27 €	1,17%

Aquests percentatges aniran augmentant cada any fins a l'any 2045, data en que s'aplicaran els següents:

Trams de superació de la base màxima de cotització	Import retribució	Total
1r. tram	De 4.909,51€ fins a 5.400,46 €	5,50%
2n. tram	Entre 5.400.46 € i 7.364,27 €	6%
3r. tram	Més de 7.364,27 €	7%

En el cas de la cotització de solidaritat no s'apliquen les regles de distribució del topall màxim entre empreses. La cotització de solidaritat es calcularà individualment en cada empresa, de manera que s'aplicarà quan la retribució percebuda a cadascuna de les empreses superi el topall màxim de cotització. Per exemple, un/a treballador/a amb dues ocupacions, malgrat que la suma de les seves retribucions superi la base màxima, no s'aplicarà la cotització addicional de solidaritat si en cada empresa el seu salari no supera la base màxima.

13.3.- Límit de la base mínima

En cas que el/la treballador/a cotitzés per la base mínima, aquesta base es distribuirà entre les distintes empreses en proporció a la remuneració abonada en cadascuna. Si al treballador/a li corresponguessin diferents bases mínimes de cotització per la seva classificació professional a les diferents empreses es prendrà la base mínima de superior quantia.

14.- Com afecta la pluriocupació en cas d'incapacitat temporal?

14.1.- Es pot percebre el subsidi per incapacitat temporal i alhora treballar per a una altra empresa?

El dret al subsidi per incapacitat temporal podrà ser denegat, anul·lat o suspès quan el beneficiari treballi per compte propi o aliè. Amb caràcter general, no és possible treballar mentre s'està de baixa per incapacitat temporal.

Ara bé, la doctrina judicial no prohibeix radicalment la compatibilitat de la prestació per incapacitat temporal amb el treball en altres empreses en els supòsits de pluriocupació, sinó que imposa l'anàlisi de cada situació en funció de amb l'estat de salut del treballador/a. Es pot mantenir l'altra ocupació quan aquesta sigui compatible amb la dolència o limitació del treballador i, a més, no perjudiqui el temps de curació

14.2.- En cas que es produeixi un accident laboral en una empresa, com afecta a la resta d'empreses?

En cas de pluriocupació, un accident laboral sofert en una empresa ha de ser considerat com a tal en la resta de feines, amb iguals conseqüències per a totes elles.

La base reguladora de les prestacions per d'accident de treball es determina en funció de la suma de les bases per les quals s'ha cotitzat en les diverses empreses, sent aplicable el topall màxim previst.

Al treballador/a que presti servei en més d'una empresa i incorri en incapacitat temporal per qualsevol contingència, se li emetran comunicats de baixa, confirmació i alta simultanis per a cadascuna de les empreses amb les mateixes dates, en els models corresponents a la contingència.

15.- Com afecta la pluriocupació a la prestació per atur ?

Si es perd un dels treballs i l'altre es manté a jornada completa, no hi ha dret a prestació per desocupació. Tampoc si es mantenen diversos treballs i la suma de les jornades implica un treball a jornada completa.

Si el o els treballs que es mantenen no arriben a la jornada completa, el/la treballador/a sí podrà cobrar la prestació de l'atur.

La durada de la prestació es calcula prenent en consideració els 6 anys anteriors al moment de demanar l'atur, les cotitzacions del treball perdut i l'ocupació o ocupacions que es mantenen. L'import s'obtindrà tenint en compte els últims 180 dies cotitzats abans del cessament en el treball.

De la quantitat resultant haurà de descomptar-se la part proporcional a la jornada de treball a temps parcial que es mantingui. En aquest punt, aclarir que, encara que es redueixi la quantitat a percebre en funció de la jornada que es treballi, aquesta reducció no implica que la percepció de la prestació per desocupació s'allargui.

16.- Com afecta la pluriocupació a la jubilació ?

La jubilació d'un/a treballador/a en situació de pluriocupació no difereix substancialment de la d'un/a treballador/a per compte d'altri que ha prestat serveis a una única empresa.

Independentment de les hores treballades, i a l'efecte de determinar el percentatge aplicable sobre base reguladora que li correspon al treballador/a en funció del nombre d'anys cotitzats un dia treballat sol podrà computar com un dia cotitzat.

Novembre de 2025