

La pluriocupació: Drets, obligacions i estratègies

A la USOC t'expliquem com afecta la pluriocupació a les teves finances i la declaració de la renda, així com els seus aspectes legals i restriccions.

La **pluriocupació** és un fenomen que està guanyant protagonisme en el mercat laboral actual. Amb l'augment del cost de vida i les dificultats per arribar a final de mes, cada vegada són més les persones que opten per treballar en diverses empreses alhora. Aquesta pràctica, tot i ser legal, requereix un bon coneixement de les normatives que la regulen per evitar possibles contratemps.

A més, és important tenir clar com aquesta situació afecta altres àmbits, com la jornada laboral, la cotització i fins i tot la jubilació. Tot això ho analitzarem detalladament perquè puguis gestionar de manera efectiva la pluriocupació, evitant errors i aprofitant-ne els beneficis.

Què és la pluriocupació?

La pluriocupació es dona quan una persona treballa per compte d'altri per a dues o més empreses. És una situació cada vegada més freqüent, ja que existeixen, cada vegada, més dificultats per a afrontar despeses.

Perquè existeixi pluriocupació, és imprescindible que tots els contractes es trobin sota el mateix règim de cotització en la Seguretat Social. Si això no succeeix, estaríem parlant de pluriactivitat que és un concepte diferent i amb condicions distintes. De fet, en aquest supòsit la persona treballadora ha d'estar obligatòriament donat d'alta en dos o més règims del Sistema de la Seguretat Social.

Aquest escenari implica tenir diversos pagadors, fet que influeix directament en la declaració de la renda. Per evitar sorpreses desagradables durant la campanya fiscal, és fonamental revisar les retencions d'IRPF que aplica cada empresa i ajustar-les si són insuficients. Així, evitem haver de pagar quantitats significatives a l'hora de fer la declaració.

Quina és la jornada laboral d'un pluriocupat?

Una persona pluriocupada pot treballar fins a 40 hores setmanals per contracte. Per exemple, si algú està ocupat per dues empreses, podrà treballar fins a 80 hores setmanals sense tenir un horari màxim per dia. Tanmateix, cal respectar la normativa de descans mínim entre jornades i el límit de 8 hores diàries per empresa. Les hores extraordinàries, per la seva banda, estan limitades a 80 anuals, excepte en casos de força major, com la reparació de danys urgents.

Un menor d'edat pot estar en situació de pluriocupació?

Molts dels pluriocupats són joves que busquen compaginar diferents treballs per a guanyar experiència. En el cas de ser menors d'edat, cal tenir en compte que no poden treballar més de vuit hores diàries. Això inclou el temps dedicat a la seva formació i si està ocupat en dues empreses, computaria per a ambdues.

Hi ha algun topall en la cotització?

Sí, en un principi, no es pot superar la base de cotització màxima establerta actualment en 4.909,5 euros al mes. Aquest topall s'aplica segons el percentatge que representi la retribució que la persona treballadora percep de cada empresa respecte del total rebut mensualment.

Atenció: 2025 ve amb una novetat sobre els topalls de la base de cotització i és la implementació de la quota de solidaritat, que afecta persones treballadores amb retribucions superiors en la base de cotització als 4.909,50€ . Aquesta quota s'aplica d'acord amb els següents trams:

- Primer tram: un 0,92% sobre la part de la retribució que excedeixi la base màxima de cotització en un 10% adicional.
- Segon tram: un 1% sobre la part de la retribució que excedeixi la base màxima de cotització entre un 10% i un 50% adicional.
- Tercer tram: un 1,17% sobre la part de la retribució que excedeixi la base màxima en més del 50% adicional.

Segons el [Reial decret 322/2024](#) la distribució del tipus de cotització per solidaritat entre empresa i persona treballadora mantindrà la mateixa proporció que la distribució del tipus de cotització per contingències comunes (83,38% per a l'empresa i del 16,62%, per a persones treballadores).

Quan és legal la pluriocupació?

La llei estableix que una persona treballadora pluriocupada ha de comunicar la seva situació a les empreses per a les quals treballa. A més, la Direcció Provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social ha de tenir constància d'això.

Hi ha un parell de restriccions en la pluriocupació per evitar caure en una **il·legalitat**:

- Competència deslleial entre les empreses que et contracten.
- Contracte de plena dedicació per part d'una empresa.

Si una persona està ocupada en una empresa i li sorgeix l'opció de treballar en una altra, ha d'avisar a la Seguretat Social i a la mateixa empresa, perquè tinguin constància de la nova situació. A més, hem de tenir en compte que si perdem una de les ocupacions, podem cobrar atur. Això sí, només en el cas que el treball perdut sigui a jornada completa i en el qual seguim sigui per hores.

Què passa amb la pluriocupació i la jubilació?

És molt important en aquest cas distingir entre la pluriactivitat i la pluriocupació. Recordem que en el primer supòsit, es cotitza en règims distints i això podria generar dret a més d'una pensió. Com que les cotitzacions són independents, però has de reunir tots els requisits.

Per això, en el moment de jubilar-te si no estàs donat d'alta en algun dels dos règims és necessari que les cotitzacions en cada ocupació hagin coincidit almenys durant 15 anys per als dos subsidis. Si no és així, i només tens dret en un d'ells, pots acumular les cotitzacions on no arribes al mínim i sumar-les al règim en el qual sí que et correspon cobrar la pensió. Això sí la suma de totes dues bases no pot excedir el topall màxim de cotització anual.

No obstant això, si som pluriocupats no ens dona dret a cobrar dues pensions. Òbviament, estem cotitzant en el mateix règim de la Seguretat Social. Per això, se sumen les remuneracions de totes dues ocupacions per a calcular la jubilació.

Puc treballar en una altra empresa quan estic de vacances?

Quan una persona pluriocupada està de vacances en una de les empreses, pot treballar en una altra sense cap mena de problema. El període de vacances no implica un final de contracte, simplement són els seus dies de descans i la persona treballadora té la potestat de triar en què vol emprar-los. Així que si decideix treballar en ells no estaria incorrent en cap falta.

Això sí, existeixen excepcions:

- No incórrer en una situació de competència deslleial en aquest temps de descans.
- No treballar en una altra empresa si he signat una plena dedicació amb la qual està gaudint del seu període vacacional.

Recorda que si treballar durant els dies de descans suposa una competència deslleial o una falta de plena dedicació acordada amb l'empresa, pot ser motiu d'acomiadament disciplinari.

En definitiva, la pluriocupació representa una alternativa cada cop més habitual per fer front a les necessitats econòmiques actuals. Tot i això, comporta reptes importants pel que fa a la gestió fiscal, legal i laboral. Coneixent la normativa i complint els requisits, pots convertir aquesta situació en una oportunitat per incrementar els teus ingressos de manera segura i eficient.

#JoSocUSOC