

## Seis maneras de acceder a la jubilación

**Las jubilaciones anticipadas y parciales se producen antes de cumplir la edad legal de retiro**

**Quienes quieren prolongar su vida laboral optan por la jubilación demorada o por la activa**

Raquel Pascual  
24 de junio de 2017

El sistema español de pensiones permite muy distintas vías de acceso a una prestación pública de jubilación. Las diferencias dependen de la edad del trabajador, de los años cotizados o de su interés por seguir en activo para prolongar su vida laboral. Estas son las principales fórmulas de acceso a una pensión pública de jubilación.

- **Jubilación ordinaria:** Se produce en el momento en el que el trabajador cumple la edad legal de retiro. Con anterioridad a 2013 dicha edad era de 65 años, pero desde entonces sube cada año de forma progresiva.

En 2017 se puede seguir accediendo a la jubilación ordinaria a la edad de 65 años siempre que el trabajador haya cotizado al menos 36 años y 6 meses. Si su vida laboral es inferior a esos años cotizados, la edad legal de retiro son los 65 años y cinco meses.

Otro de los requisitos de acceso es que el trabajador debe haber cotizado al menos 15 años a la Seguridad Social y dos de estos años deben estar en los diez anteriores a la jubilación. La cuantía de la pensión en esta modalidad se calcula en función de lo cotizado en los últimos veinte años de vida laboral –este plazo también aumenta progresivamente de forma que en 2022 serán los últimos 25 años–.

- **Anticipada:** Se produce antes de cumplir la edad legal de jubilación y lleva aparejada una reducción de la pensión, proporcional al tiempo con el que se anticipa el retiro. El recorte de la prestación será de entre un 6% y un 7,5% dependiendo de los años cotizados, por cada año o fracción que falte para cumplir la edad legal de retiro.

Desde 2013, hay dos tipos: la forzosa (derivada del despido involuntario del empleado). Y la voluntaria, a la que se accede por propia voluntad del trabajador. Tienen requisitos diferentes. Para acogerse a la forzosa, se debe haber cumplido una edad inferior en cuatro años a la edad legal de jubilación en cada momento. Además hay que estar inscrito como demandante de empleo al menos seis meses antes de la solicitud de jubilación y acreditar al menos 33 años cotizados. En el caso de la voluntaria, el trabajador debe tener como mínimo dos años menos que la edad legal de jubilación y acreditar un mínimo de 35 años cotizados.

- **Parcial:** En esta modalidad el trabajador reduce su jornada y empieza a cobrar la parte proporcional de la pensión. La edad de acceso depende de si la empresa contrata a un trabajador que le releve durante la reducción de la jornada o no. Si no hay relevista se exige la edad legal de jubilación. Pero si lo hubiera, actualmente está vigente un aumento progresivo de la edad y los años cotizados exigidos para su acceso. En 2017 la edad mínima son 61 años y 10 meses con un mínimo de 33 años cotizados

A partir de 2027 la edad mínima serán 63 años o 65 si no se han cotizado más de 33 años. La reducción de la jornada está entre el 25% y el 50%, a no ser que el trabajador relevista tenga un contrato fijo, en ese caso puede reducirse un 75%. A diferencia de la jubilación anticipada, que sí está penalizada con un recorte de la cuantía de la pensión, en la jubilación parcial se cobra el 100% de la pensión cuando uno se jubila del todo.

- Demorada: Los trabajadores que quieran seguir trabajando una vez cumplida la edad de jubilación legal en cada momento (65 años y cinco meses en 2017) pueden hacerlo y, además, si cumplen unos requisitos, pueden seguir cotizando.

El trabajador tiene que haber cotizado como mínimo 15 años en el momento de cumplir la edad legal de jubilación en cada momento. Se reconoce al trabajador un incremento de la pensión del 2% por cada año más completo de cotización si se tenían cotizados hasta 25 años; un 2,75% más, si se hubieran cotizado de 26 a 37 años y un 4% adicional, con más de 37 años cotizados. Estos porcentajes se pueden aplicar para los trabajadores de todos los regímenes de la Seguridad Social, pero nunca para la jubilación parcial.

Si bien, la cuantía de la pensión tras haberse incrementado la base por esta vía no podrá ser en ningún caso superior a la pensión máxima fijada por ley cada año (2.573,70 euros mensuales en 2017).

- Jubilación activa: Los trabajadores que acceden a esta jubilación pueden seguir trabajando después de jubilarse y compatibilizar su sueldo con el cobro del 50% de la pensión. Deben haber cumplido la edad legal de jubilación en cada momento y haber cotizado lo suficiente para cobrar la pensión completa. El Congreso de los Diputados introdujo esta misma semana una enmienda en la ley de medidas urgentes para los autónomos una ampliación de este tipo de retiro. En concreto permitirá a los autónomos con asalariados a su cargo –casi uno de cada tres– cobrar el 100% de la pensión de jubilación, mientras sigan en activo. El resto de autónomos mantendrán la compatibilidad del 50% de la pensión y un empleo. Se trata de una jubilación que está teniendo más éxito entre los autónomos que entre asalariados: suponen ocho de cada diez beneficiarios. El Gobierno prevé extender esta compatibilidad del 100% y un empleo a todos los trabajadores en la próxima reforma de pensiones, quizás a final de año.
- Prejubilación: Esta figura no existe legalmente. Sin embargo, cientos de miles de trabajadores acceden por esta vía a su jubilación. Al no estar reconocido en el ordenamiento jurídico, no tiene unos requisitos formales, ni es igual para todos. Consiste en la salida, generalmente pactada, de una empresa en los años previos a cumplir la edad de jubilación (ya sea ordinaria o anticipada). Por ejemplo, la empresa pacta con el trabajador su despido a los 63 años, y este cobra la prestación por desempleo dos años (máximo fijado por ley), hasta que cumple los 65 y se jubila. En este tiempo, el Estado cotiza por este trabajador, replicando su última base de cotización. Para evitar supuestos fraudes, el Gobierno exige desde 2012 a las empresas de más de 100 trabajadores con beneficios que despidan o ‘prejubilen’ a mayores de 50 años que financien esos dos años de paro. Además, la ley obliga a las empresas que incluyan a mayores de 55 años en un ERE que pague sus cotizaciones hasta los 61 años.