Diferencias entre la **prejubilación** y la **jubilación anticipada**

Autor:
José Ramón Fernández de la Cigoña
Colaborador en www.laboral-social.es

CEF.- Laboral Social

Según el Banco de España, **el 40% de los trabajadores españoles se prejubila**, destacando por sectores el bancario, donde las prejubilaciones son una constante, lo que provocará que en los próximos años encontrar un empleado de banca con más de 50 años sea tan raro como encontrar una aguja en un pajar, a no ser de que busquemos en la alta dirección de estas entidades.

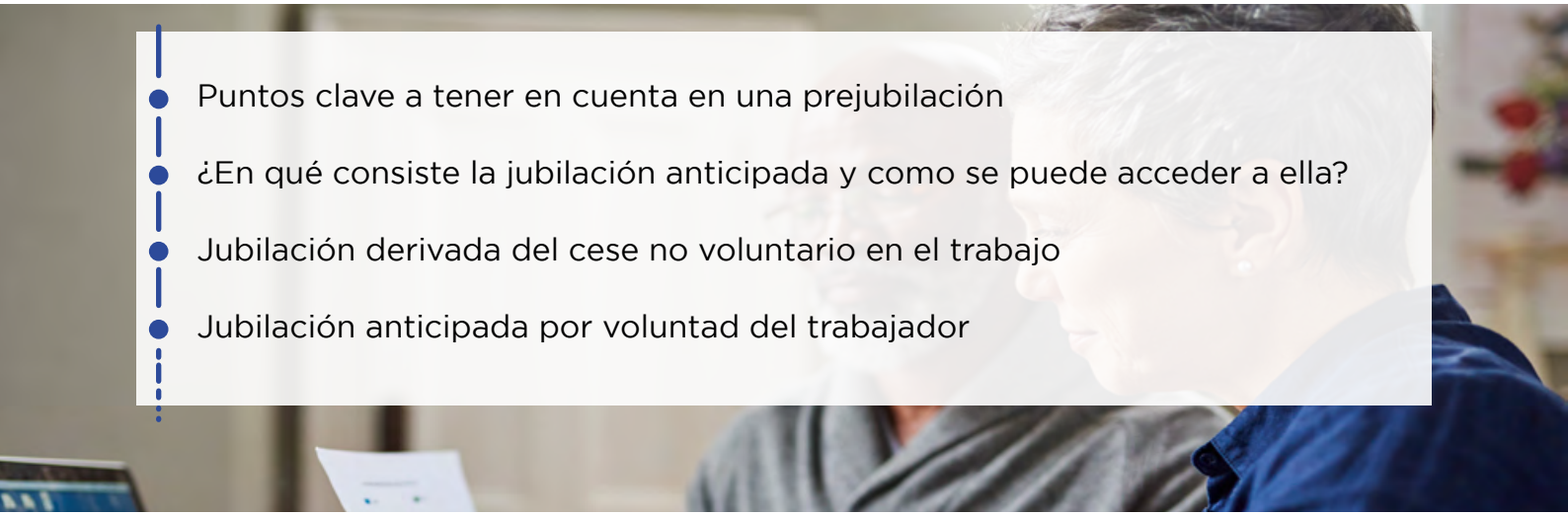
En este contexto, las prejubilaciones y la discriminación por edad que provocan la jubilación anticipada de muchos trabajadores, están pasando factura a la caja de las pensiones, de manera que ya se ha señalado en varias ocasiones que, en una eventual próxima **reforma del sistema público de pensiones**, debería acercarse la edad efectiva de jubilación a la edad legal, reforzando los incentivos para **prorrogar la edad de jubilación** y los requisitos para el acceso a la jubilación anticipada.

Nos encontramos, pues, ante la dicotomía de intentar **retrasar la edad de jubilación**, mientras que por otra parte el **edadismo** se está convirtiendo en una lacra que provoca la **expulsión del mercado laboral de muchos trabajadores mayores de 50 años**, que además son el colectivo más afectado por el **paro de larga duración**.

La retirada del mercado laboral de los trabajadores mayores se produce principalmente mediante la prejubilación y la jubilación anticipada, dos maneras diferenciadas, de las cuales conviene conocer sus diferencias, que se concretan principalmente en tres aspectos:

- Forma de acceder a la jubilación.
- Situación del trabajador antes de la edad legal de jubilación.
- Importes a percibir por el trabajador.

Recordemos que desde el 1 de enero de 2013 la **edad ordinaria de jubilación en España es de 67 años**, o 65 cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización. Desde esta fecha, la edad de jubilación se está elevando gradualmente desde los 65 años hasta alcanzar los 67 años a partir del año 2027. La edad de jubilación exigida durante el año 2020 es de 65 años, si se tienen cotizados 37 o más años, o de 65 años y 10 meses si se tienen menos de 37 años y más de 15, el mínimo necesario para jubilarse.



- Puntos clave a tener en cuenta en una prejubilación
- ¿En qué consiste la jubilación anticipada y como se puede acceder a ella?
- Jubilación derivada del cese no voluntario en el trabajo
- Jubilación anticipada por voluntad del trabajador

Puntos clave a tener en cuenta en una prejubilación

La prejubilación es un **pacto entre la empresa y el trabajador** para extinguir su relación laboral, en el cual se concretan unas condiciones que permitan al trabajador llegar a la edad legal de jubilación con unas prestaciones económicas acordadas entre ambas partes.

Las formas más comunes de acceder a una prejubilación son las siguientes:

- **Solicitud del trabajador**: el trabajador próximo a la edad de jubilación, pero que todavía no cumple los requisitos para acceder a la jubilación anticipada, solicita a la empresa un acuerdo de prejubilación. Conviene destacar, que la existencia de un acuerdo entre las partes, no permite acceder a una prestación por desempleo.
- **Propuesta de la empresa**: la empresa le realiza al trabajador una propuesta, ya que quiere prescindir de sus servicios, pero prefiere llegar a un acuerdo con este en lugar de realizar un despido.
- **Expedientes de regulación de empleo**: es una de las formas más extendidas de realizar prejubilaciones por las grandes empresas cuando atraviesan dificultades.

La prejubilación no deja de ser un despido, en el que **el trabajador pasa a estar en situación de desempleo** y se le compensa con una indemnización, que en muchas ocasiones se prorratea en pagos mensuales, para ayudar al trabajador a llegar a su edad de jubilación, manteniendo unos ingresos mensuales que suelen situarse entre el 60 y el 100 % de su sueldo.

Para la prejubilación no hay una edad estipulada, ya que depende del acuerdo entre el trabajador y la empresa. Sin embargo, es importante que el trabajador tenga en cuenta los **años de cotización** que tiene de cara a que no se reduzca su pensión llegado el momento de su jubilación.

A la hora de realizar prejubilaciones, se suele tener en cuenta el tiempo durante el cual el trabajador tiene derecho a una **prestación contributiva por desempleo**. Si el trabajador agotase esta prestación, puede tener derecho a solicitar el **subsidio por desempleo**, que puede durar entre 6 a 18 meses, siempre que el beneficiario demuestre que carece de rentas, sin que se incluyan entre ellas las cuantías recibidas en concepto de indemnización legal por despido.

Si el **trabajador tiene más de 55 años**, puede ampliar el subsidio hasta que cumpla la edad para acceder a la jubilación anticipada u ordinaria, siempre manteniendo la condición de carencia de rentas, no solo propias, sino también de su cónyuge y familiares más cercanos, con los que conviva.

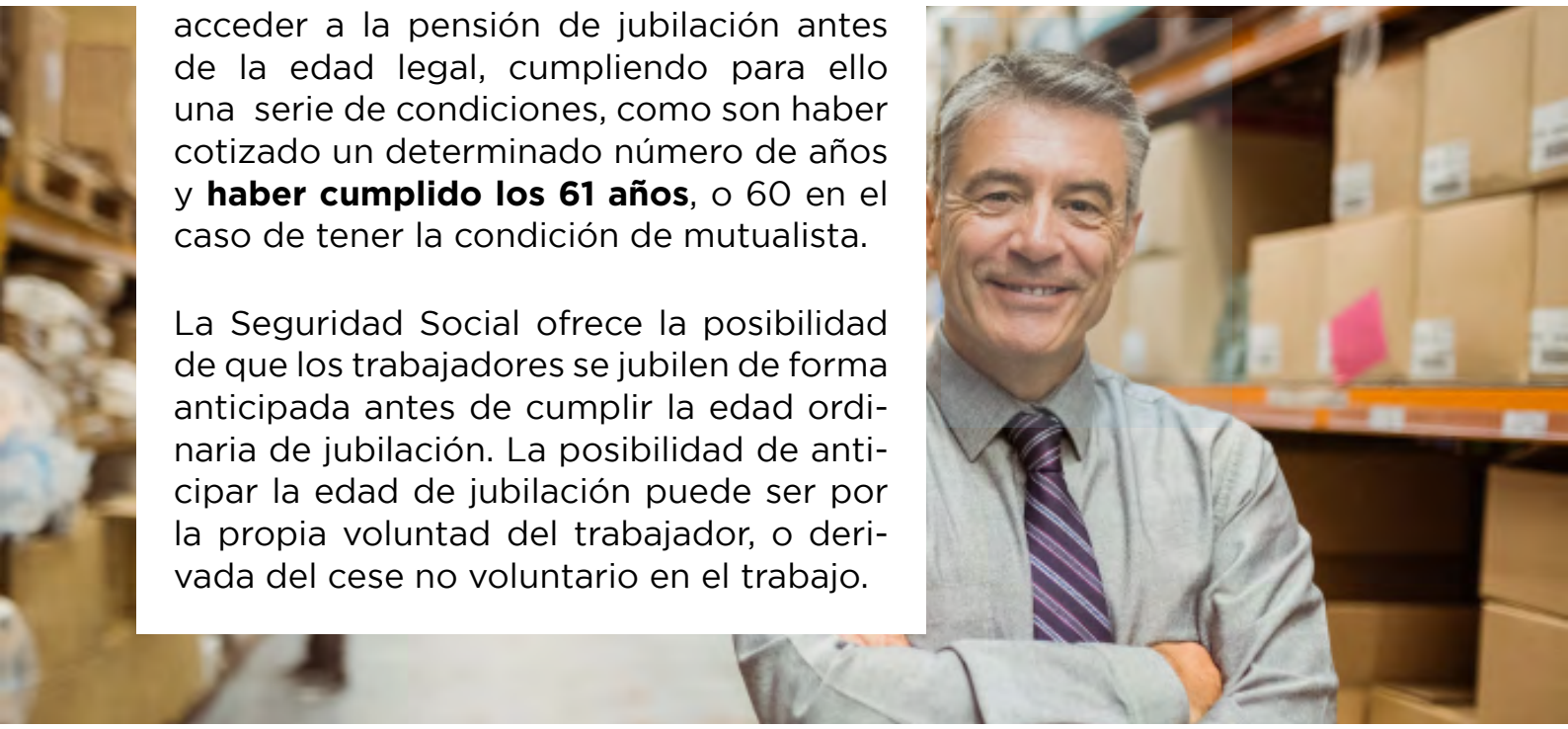
La empresa como parte del acuerdo también puede colaborar en la formalización de un **convenio especial con la Seguridad Social** con el objeto de ayudar a mantener sus cotizaciones, de manera que no se devalúe la futura pensión del trabajador.

Estos convenios se activan cuando finaliza la prestación contributiva de desempleo, dado que hasta ese momento **se mantiene la misma base de cotización** que se tenía en los 6 meses anteriores a la prejubilación.

¿En qué consiste la jubilación anticipada y como se puede acceder a ella?

La jubilación anticipada es una forma de acceder a la pensión de jubilación antes de la edad legal, cumpliendo para ello una serie de condiciones, como son haber cotizado un determinado número de años y **haber cumplido los 61 años**, o 60 en el caso de tener la condición de mutualista.

La Seguridad Social ofrece la posibilidad de que los trabajadores se jubilen de forma anticipada antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación. La posibilidad de anticipar la edad de jubilación puede ser por la propia voluntad del trabajador, o derivada del cese no voluntario en el trabajo.



Jubilación derivada del cese no voluntario en el trabajo

Para acceder a este tipo de jubilación anticipada se deben reunir los siguientes requisitos:

- El despido se debe producir en los cuatro años previos a la edad ordinaria de jubilación.
- Se tiene que acreditar un período mínimo de cotización de 33 años.

- El trabajador debe estar inscrito en la oficina de empleo como demandante de empleo, durante un plazo mínimo de seis meses previos a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Que el cese del trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral, entendiéndose como tales las siguientes situaciones:

  - Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - Extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
  - La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual.
  - La extinción del contrato del trabajo por la existencia de fuerza mayor contrastada por la autoridad laboral.

La jubilación anticipada produce una **reducción de la cuantía de la pensión de jubilación**, de manera que en el momento en que se produzca la jubilación se aplicará, por cada trimestre o fracción de trimestre, un coeficiente reductor en función de los años cotizados por el trabajador, de la siguiente manera:

- Un coeficiente del 1,875% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- Un coeficiente del 1,75% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Un coeficiente del 1,625% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Un coeficiente del 1,5% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

Jubilación anticipada por voluntad del trabajador

Desde el 17 de marzo de 2013, existe esta modalidad de jubilación anticipada que será aplicable cuando se reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una **edad que sea inferior en dos años**, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación exigida, sin que a estos efectos resulten de aplicación las bonificaciones de edad, de las que puedan beneficiarse los trabajadores de algunos sectores profesionales por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres y las personas con discapacidad igual o superior al 45% o al 65%.
- Encontrarse en **alta o situación asimilada al alta**.
- Acreditar un **período mínimo de cotización efectiva de 35 años**. Solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- Del período de cotización, **al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho** o al momento en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar.
- En el caso de trabajadores incluidos en el Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, a efectos de acreditar el período mínimo de cotización efectiva (35 años), será necesario que, en los últimos 10 años cotizados, al menos 6 correspondan a períodos de actividad efectiva en este sistema especial. A estos efectos, se computarán también los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este sistema especial.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período mínimo de cotización de 35 años, se aplicarán, a partir de 4 de agosto de 2013, las reglas establecidas en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto.

Si se cumplen los requisitos generales y específicos, el importe de la pensión a percibir debe ser superior a la cuantía de la **pensión mínima** que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad, ya que en caso contrario, no se podrá acceder a esta **fórmula de jubilación anticipada**.

La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados y el coeficiente reductor que corresponda.

La cuantía que resulte será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

- Coeficiente del 2% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,875% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

A los exclusivos efectos de determinar dicha **edad legal de jubilación**, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

Con el objeto de dar a conocer la **situación actual del sistema de la Seguridad Social** en relación con la jubilación y las diferentes alternativas o complementos a la misma, analizando los diferentes productos financieros, tanto de empresa como individuales, desde la perspectiva económica y jurídica, el CEF.- ha preparado el Curso sobre Jubilación y Previsión Social, donde también se aprenderá de forma práctica a diseñar prejubilaciones.

José Ramón Fernández de la Cigoña Fraga
Colaborador del CEF.-

Másteres y cursos que pueden ser de tu interés

- Doble Máster en Práctica de la Abogacía y Asesoría Jurídico-Laboral
- Máster en Asesoría Jurídico-Laboral
- Máster Profesional en Big Data y Transformación Digital de la Empresa
- Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos - RR. HH.
- Curso Monográfico de Gestoría Fiscal, Laboral y Contable
- Curso Monográfico sobre Gestión de Nóminas y Seguros Sociales (Práctica de Salarios y Cotizaciones)
- Curso Monográfico sobre Práctica en Derecho Procesal-Laboral
- Curso Monográfico sobre Práctica en Despidos
- Curso Monográfico sobre Retribución y Compensación
- Curso sobre Diseño de Políticas de Contratación, Cláusulas Contractuales y Política Retributiva
- Curso Superior en Seguridad Social y Derecho Laboral
- Curso sobre Tiempo de Trabajo, Conciliación y Gestión del Absentismo
- Curso de Auditoría Laboral
- Curso sobre Planes de Igualdad y Brecha Salarial