

La edad de acceso a la jubilación parcial: problemas de transitoriedad legislativa

Entry age for partial retirement: legislative change problems

GUILLERMO L. BARRIOS BAUDOR

CATEDRÁTICO ACREDITADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

Resumen

El presente comentario analiza el requisito de la edad para el acceso a la pensión de jubilación parcial. Y, más concretamente, la evolución que dicho requisito ha tenido a través de las muy numerosas y diversas reformas legislativas habidas en nuestro sistema de protección social pública desde el año 2007 hasta la actualidad.

Abstract

This paper analyses the spanish partial retirement requirements. More specifically, this paper analyses the legislative change problems with reference to entry age for partial retirement.

Palabras clave

jubilación, jubilación parcial

Keywords

retirement, partial retirement

1. SUPUESTO DE HECHO ANALIZADO

1.1. Datos esenciales de la sentencia comentada

Como no podría ser de otra manera, el análisis práctico de toda sentencia aconseja la previa exposición de sus datos básicos de un modo predominantemente descriptivo. Por la misma razón, este criterio metodológico se seguirá de manera intencionada en la exposición del problema suscitado de modo que el mismo pueda ser más fácilmente apprehendido por los muy diversos destinatarios de este comentario.

En concreto, los datos básicos de la sentencia comentada son los que a continuación se indican:

- *Sentencia estudiada:* Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de fecha 15 de marzo de 2016 (núm. rec. 1773/2015).
- *Ponente:* Antonio V. Sempere Navarro.
- *Doctrina básica:*
 - El 31 de diciembre de 2012 constituyó la fecha final hasta la que pudo accederse a la pensión de jubilación parcial a los 60 años de edad con arreglo a las condiciones previstas en la disposición transitoria segunda del RD Ley 8/2010, de 20 de mayo y en el artículo 166.2 de la LGSS/1994, según la redacción dada al mismo por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.
 - En ninguna de las normas dictadas con posterioridad se modifica de manera directa el alcance de la disposición transitoria segunda del RD Ley 8/2010.

- La disposición final duodécima de la Ley 27/2011 no puede ser entendida como modificadora de la referida disposición transitoria segunda del RD Ley 8/2010, ni del régimen excepcional que la misma incorpora.
- Tampoco cabe deducir tal conclusión de la redacción de la disposición adicional primera del RD Ley 29/2012, de 28 de diciembre.
- *Fallo:* La Sala Cuarta del Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social contra la sentencia dictada el 23 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 15/2015 que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 38 de Madrid, de fecha 30 de septiembre de 2014, recaída en autos núm. 837/2013, seguidos frente a aquellas entidades gestoras y la empresa codemandada en materia de Seguridad Social.

1.2. El problema suscitado

1.2.1. Los antecedentes de hecho

Los antecedentes de hecho de los que parte la sentencia ahora comentada son, de forma resumida, los siguientes:

- En orden a la jubilación parcial de sus empleados, la empresa codemandada y la representación de los trabajadores suscribieron, entre otros, un acuerdo de fecha 17 de febrero de 2010 que fue remitido al Instituto Nacional de la Seguridad Social. Dicho acuerdo apareció publicado en el Boletín Oficial del Estado de 2 de diciembre de 2010, siendo su vigencia desde el 17 de febrero de 2010 hasta el 17 de febrero de 2014. Este acuerdo contemplaba la jubilación parcial de los trabajadores a los 60 años de edad.
- Incluido en el acuerdo de jubilación parcial citado, al cumplir el trabajador demandante los 60 años de edad solicitó el reconocimiento de una pensión de jubilación parcial con efectos de 10 de marzo de 2013.
- A tal efecto, con fecha 11 de marzo de 2013, el trabajador demandante suscribió con la empresa codemandada un contrato de duración determinada a tiempo parcial de duración hasta el 9 de marzo de 2018. Dicho contrato implicaba una reducción de la jornada de trabajo y del salario del 85%. Por su parte, con fecha 11 de marzo de 2013, la empresa codemandada suscribió el correspondiente contrato de relevo.
- Mediante resolución de fecha 9 de abril de 2013, el Instituto Nacional de la Seguridad Social denegó dicha solicitud por no alcanzar el actor la edad de 61 años entonces exigida en el artículo 166.2 a) de la LGSS/1994, habiendo finalizado el 31 de diciembre de 2012 el plazo transitorio previsto normativamente para el acceso a la pensión de jubilación parcial a una edad inferior.
- Presentada reclamación administrativa previa en fecha 3 de mayo de 2013, la misma fue desestimada por resolución de fecha de salida de 22 de mayo de 2013.
- Interpuesta entonces demanda contra la citada resolución administrativa, la misma fue admitida por el Juzgado de lo Social núm. 38 de Madrid en sentencia de fecha 30 de septiembre de 2014.

- Frente a ella, el Instituto Nacional de la Seguridad Social interpuso recurso de duplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, recurso que fue asimismo desestimado mediante sentencia de 23 de marzo de 2015. Es, precisamente, contra esta sentencia contra la que la Administración de la Seguridad Social interpuso el recurso de casación para la unificación de doctrina que dio lugar a la sentencia que ahora se comenta.

1.2.2. La sentencia de contraste

Por cuanto ahora interesa, ya en casación unificadora las entidades codemandadas (Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social) presentaron como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 13 de mayo de 2014 (núm. rec. 698/2014).

En dicha sentencia se trataba también de un trabajador que, hallándose incluido en un acuerdo colectivo de empresa, solicita la pensión de jubilación parcial al cumplir los 60 años de edad pero después del 31 de diciembre de 2012. Siendo ello así, la citada Sala de lo Social entendió que la excepcionalidad prevista en el RD Ley 8/2010, de 20 de mayo, de posibilitar el acceso a la jubilación parcial con una edad inferior a los 61 años de edad no resultaba de aplicación a las solicitudes realizadas con posterioridad a aquella fecha; incluso, aun hallándose vigente en la empresa un acuerdo colectivo de jubilación parcial.

En concreto, el trabajador demandante había cumplido los 60 años de edad el 25 de febrero de 2013, formulando solicitud de pensión de jubilación parcial el 5 de marzo de 2013.

1.2.3. Las normas en presencia

Por cuanto ahora interesa, según redacción dada al mismo por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, el artículo 166.2 de la LGSS/1994 establecía el siguiente requisito general de acceso a la jubilación parcial: “a) Haber cumplido la edad de 61 años..., sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado”.

Claro quedaba, por tanto, que, tras la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, la edad mínima para acceder a la jubilación parcial pasó a ser la de 61 años de edad. Ello no obstante, frente a este criterio general la propia Ley 40/2007, de 4 de diciembre, añadió al texto de la LGSS/1994 una específica previsión de carácter transitorio. Se trataba, concretamente, de la disposición transitoria decimoséptima cuyo tenor literal fue el siguiente:

“1. La exigencia del requisito de 61 años de edad a que se refiere la letra a) del apartado 2 del artículo 166 se llevará a cabo de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

- Durante el primer año, 60 años.
- Durante el segundo año, 60 años y 2 meses.
- Durante el tercer año, 60 años y 4 meses.
- Durante el cuarto año, 60 años y 6 meses.
- Durante el quinto año, 60 años y 8 meses.

- Durante el sexto año, 60 años y 10 meses.
- A partir del séptimo año, 61 años.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d) del artículo 166.2, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 por ciento de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida”.

Como fácilmente puede deducirse de cuanto se acaba de transcribir, a partir del 1 de enero de 2013 la edad mínima exigible de acceso a la jubilación parcial pasaría a ser, con carácter general, la de 61 años. Con todo, recuérdese que hasta el 31 de diciembre de 2012 aún cabría acceder a la pensión de jubilación parcial con una edad menor *ex* disposición transitoria decimoséptima de la LGSS/1994. Ya fuera esta la que resultase de aplicar la tabla progresiva anteriormente descrita o, incluso, la excepcional de 60 años de edad caso de reunir el resto de requisitos exigidos.

Sucedió, sin embargo, que, vigentes aún estas previsiones de carácter intertemporal, el RD Ley 8/2010, de 20 de mayo, vino a derogar de forma intempestiva la disposición transitoria decimoséptima de la LGSS/1994. Pese a ello, introdujo una nueva previsión transitoria que, a los efectos que ahora interesan, salvaría el acceso a la pensión de jubilación parcial con edades inferiores a los 61 años de edad. En concreto, su disposición transitoria segunda vino a establecer lo siguiente:

“Hasta el 31 de diciembre de 2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el cumplimiento de todos los requisitos exigidos en las letras b), c), d), e) y f) de dicho artículo, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, a las siguientes edades:

-60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

-60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones”.

Cumplidos, pues, los señalados requisitos, todavía podía seguir accediéndose a la pensión de jubilación parcial a los 60 años de edad. Bien es verdad que siempre con el límite temporal del 31 de diciembre de 2012. De tal manera que a partir del 1 de enero de 2013 la edad mínima exigible para acceder a la citada pensión seguiría siendo, con carácter general, la de 61 años.

Pues bien, por si no hubieran sido pocos los cambios normativos operados en tan breve espacio de tiempo, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del sistema de Seguridad Social, todavía vendría a introducir nuevas previsiones en materia de jubilación parcial. Y aun cuando semejantes previsiones no

afectaran directamente a la edad mínima exigible de acceso a la pensión de jubilación parcial, su disposición final duodécima contempló en su apartado 2 c) una nueva regla transitoria con la que venían a complicarse aún más las cosas:

“Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a ... quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013” (fecha esta última de entrada en vigor general de la Ley 27/2011).

Dicha regla sería posteriormente desarrollada por el RD 1716/2012, de 28 de diciembre. En concreto, a través de su artículo 4.1 d) y de su disposición transitoria segunda. Con todo, ante una eventual avalancha de problemas prácticos y sin apenas solución de continuidad entre una norma y otra, la disposición adicional primera del RD Ley 29/2012, de 28 de diciembre, vino a suspender durante tres meses determinadas previsiones introducidas por la Ley 27/2011 y que debían entrar en vigor el 1 de enero de 2013. Entre otras, las que aquí interesan en materia de jubilación parcial. Así las cosas, durante dicho período suspensivo y más allá de aquella fecha, la pensión de jubilación parcial seguiría rigiéndose por lo establecido en la legislación vigente a 31 de diciembre de 2012; lo que a estos efectos claramente referiría a la legislación vigente con anterioridad a la Ley 27/2011.

Finalmente, mediante el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo, vendría a ponerse término al citado período suspensivo, al tiempo que se aprovechaba para introducir, entre otras, nuevas reformas en materia de jubilación parcial. Por cuanto ahora importa, su artículo 8 daría nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011; apartado que vendría a señalar lo siguiente:

“2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos: ...

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine”.

Adviértase, por último, que, aunque no resulte una cuestión trascendente para resolver el supuesto planteado, semejante previsión aparece hoy contemplada en el apartado 5 de la disposición transitoria cuarta del nuevo texto refundido de la LGSS/2015 (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre).

1.2.4. La cuestión debatida

Sobre la base de cuanto se acaba de señalar hasta el momento presente, la cuestión debatida se concreta en determinar si el trabajador demandante tiene derecho a acceder a la pensión de jubilación parcial a los 60 años de edad cuando, hallándose incluido en una plan de jubilación parcial suscrito por acuerdo colectivo en su empresa con anterioridad al 1 de enero de 2013, solicita la citada pensión con posterioridad al 31 de diciembre de 2012.

En concreto, se trataría de determinar si la amplia secuencia de disposiciones normativas dictadas sobre el particular en tan breve espacio de tiempo han dado lugar a una modificación de los términos de acceso a la pensión de jubilación parcial a los 60 años de edad. Muy especialmente por lo que respecta a los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o mediante convenios y/o acuerdos colectivos de empresa aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor del RDLeY 8/2010, de 20 de mayo.

En definitiva, teniendo en cuenta que la disposición transitoria segunda del citado RDLeY configuró una excepción al régimen general de acceso a la pensión de jubilación parcial a los 61 años de edad (permitiendo seguir accediendo a ella a los 60 años de edad), interesa decidir si tal excepción limitada temporalmente al 31 de diciembre de 2012 se ha visto o no ampliada y/o modificada por la legislación posterior; especialmente, por las previsiones transitorias introducidas por la Ley 27/2011 en sus distintas versiones. Cuestión en absoluto sencilla dada la extraordinaria complejidad del tema que deriva de una deficiente y, en ocasiones intempestiva, sucesión normativa.

2. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

Reiterando la doctrina seguida en pronunciamientos anteriores y de idéntico contenido al presente [SSTS 9 de marzo de 2016 (núm. rec. 260/2015), 16 de marzo de 2016 (núm. rec. 1533/2015) y 30 de marzo de 2016 (núm. rec. 1271/2015)], el Tribunal Supremo entiende que el 31 de diciembre de 2012 constituyó la fecha final hasta la que pudo accederse a los 60 años de edad a la pensión de jubilación parcial con arreglo a las condiciones previstas en la disposición transitoria segunda del RDLeY 8/2010 y en el artículo 166.2 de la LGSS, según la redacción dada al mismo por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre. A tal efecto, varios son los argumentos expuestos por la Sala Cuarta:

1º) En ninguna de las normas anteriormente transcritas se modifica de manera directa la disposición transitoria segunda del RDLeY 8/2010. Ninguna de tales normas se refiere a ella de manera directa y en ningún momento, de manera específica o literal, se modifican, amplían o restringen las claras previsiones contenidas en la reiterada disposición transitoria relativas al excepcional acceso a la jubilación parcial a los 60 años de edad. Si la voluntad del legislador hubiera sido ampliar el período temporal durante el que podría excepcionalmente alcanzarse la jubilación parcial

referida a los 60 años, lo hubiera explicitado con claridad en cualquiera de las normas posteriores.

2º) La disposición final duodécima de la Ley 27/2011 no puede ser entendida como modificadora de la referida disposición transitoria segunda del RD Ley 8/2010 ni del régimen excepcional que la misma incorpora. No puede serlo ni por su literalidad, puesto que no lo dice, ni por su finalidad.

3º) Tampoco cabe deducir tal conclusión de la redacción de la disposición adicional primera del RD Ley 29/2012, de 28 de diciembre, cuando señala que “la regulación de las modalidades de acceso anticipado a la jubilación, así como de la jubilación parcial, se regirá por lo establecido en la legislación vigente a 31 de diciembre de 2012”, pues en tal momento la regla general que se derivaba de la redacción vigente del artículo 166.2 a) LGSS/1994 era la que exigía haber cumplido los 61 años de edad. Igualmente en aquel momento regía la disposición transitoria segunda del RD Ley 8/2010 que nos ocupa y que limitaba la posibilidad de jubilación a los 60 años en las condiciones que allí se expresaban hasta el 31 de diciembre de 2012. La conclusión es que el RD Ley 29/2012 lo que pretendió fue dejar tal como estaba la normativa vigente y no modificarla.

Lógicamente, cuestión distinta y al margen de la decisión finalmente adoptada es la de la más que evidente defectuosa y confusa técnica legislativa seguida en esta materia. De hecho, la propia Sala Cuarta se apresura a señalar en este mismo sentido que “El legislador no ha facilitado precisamente la comprensión de esta cuestión con las sucesivas disposiciones emitidas, que, por su número y por su texto, constituyen un entramado normativo abstruso y de escarpada hermenéutica”. No es de extrañar, por tanto, que la Sala Cuarta comparta con el intérprete jurídico “la preocupación por el modo en que se ha legislado sobre una cuestión tan relevante para la consecución de los objetivos constitucionales de protección social (arts. 41 y 50 CE), estando en serio peligro las exigencias propias de la seguridad jurídica (art. 9.3 CE)”.

Con todo, el que ello sea ciertamente así no cambia el hecho de que no nos hallamos “en presencia de una *res dubia* que pueda ser resuelta acudiendo a la respetada interpretación *pro beneficiario* toda vez que el examen de las diversas prescripciones normativas conduce al resultado expuesto. La conservación de la precedente regulación refiere a todas las cuestiones alteradas mediante la Ley 27/2011, ..., pero no al requisito de edad”.

3. APUNTE FINAL SOBRE LOS PROBLEMAS DE TRANSITORIEDAD INTRODUCIDOS POR LA LEY 27/2011

A estas alturas del comentario, clara ha quedado ya la extraordinaria complejidad de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y sus normas de desarrollo. Complejidad que no solo derivó del obligado carácter técnico de los muy diversos asuntos por ella tratados sino, muy especialmente, de la deficiente técnica legislativa entonces empleada. De hecho, bien pudiera decirse en este último sentido que, más que “asistemática”, dicha ley constituyó una norma marcadamente “antisistema” (entendiendo por tal, según el Diccionario de Lengua Española, el “Conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí”).

Ciertamente, muy numerosos son los ejemplos que podrían traerse a colación para dar sobrada cuenta de ello. En lo que ahora interesa, sin lugar a dudas el más llamativo de todos residió en el defectuoso tratamiento que la norma efectuó en relación a la propia aplicación transitoria de sus modificaciones. Es más, tras ocho páginas de Exposición de Motivos, nueve artículos, cincuenta y dos disposiciones adicionales, doce disposiciones finales y una disposición derogatoria (todos ellos de extensión diversa pero considerable en su conjunto), tan sólo se incorporó una única disposición transitoria. Curiosamente, además, para contemplar una cuestión menor y ciertamente anecdótica: la reducción de cotizaciones durante los ejercicios 2012 a 2014 de las personas que entonces prestasen servicios en el hogar familiar.

En consecuencia, la tradicional y siempre necesaria transitoriedad aplicativa que debe acompañar a toda reforma llevada a cabo en el ámbito de la protección social pública se contempló sumamente dispersa entre su articulado. Por descontado, así ocurrió, también, en relación a la pensión de jubilación, en general, y a la pensión de jubilación parcial, en particular. Con todo, dos fueron las grandes transitoriedades que pudieron apreciarse en la norma respecto a la edad de jubilación: en primer lugar, la relativa a la aplicación de las nuevas o viejas reglas de juego y, en segundo lugar, la relativa a la progresiva aplicación en el tiempo de las nuevas reglas.

Como ha tenido ocasión de señalarse ya, la primera de ellas se ubicó en la disposición final duodécima que llevaba por título “Entrada en vigor”. Según esta disposición, las nuevas reglas de juego entrarían en vigor a partir del 1 de enero de 2013. Por tanto, en lo que ahora interesa, las viejas reglas de juego podrían seguir aplicándose, con carácter general, a las pensiones de jubilación que se causasen con anterioridad a dicha fecha. Pero, también, a las pensiones de jubilación que se causasen con posterioridad a dicha fecha y refirieran a los siguientes colectivos:

- a) Personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes del 2 de agosto de 2011.
- b) Personas con relación laboral suspendida o extinguida en virtud de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, en convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresas o en procedimientos concursales, aprobados o suscritos antes del 2 de agosto de 2011, con independencia de que la extinción de la relación laboral se hubiera producido antes o después del 1 de enero de 2013.
- c) Personas que, antes del 2 de agosto de 2011, hubieran accedido a la jubilación parcial o se encontraran incorporadas a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido antes o después del 1 de enero de 2013.

Por otra parte, la segunda transitoriedad prevista en materia de jubilación, esto es, la que refería ya a la aplicación progresiva de las nuevas reglas de juego a partir del 1 de enero de 2013, se optó por ubicarla en los propios preceptos que introdujeron reformas concretas al respecto. En este segundo supuesto, la técnica seguida fue la de introducir en la propia LGSS/1994 una nueva disposición transitoria y/o una nueva redacción de una disposición transitoria ya existente en relación a cada modificación efectuada en el texto de aquélla. Así

sucedió, en concreto, respecto de la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de jubilación (nueva disp. transit. 20ª LGSS/1994), de las normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación (nueva redacción de la disp. transit. 5ª LGSS/1994), de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación (nueva disp. transit. 21ª LGSS/1994) o de la jubilación parcial (nueva disp. transit. 22ª LGSS/1994). Partiendo siempre del 1 de enero de 2013, lo curioso del caso fue que estas transitoriedades, además de hallarse sumamente dispersas, referían a materias y periodos temporales diferentes; por ejemplo, 2027 (disp. transit. 20ª LGSS/1994), 2022 ó 2016-2021 (disp. transit. 5ª LGSS/1994) ó 2013-2019, 2020-2022, 2023-2026 (disp. transit. 21ª LGSS/1994).

Por si fuera poco ló ya, la cosa se complicaba aún más por referencia a otras modalidades de jubilación existentes en nuestro sistema de Seguridad Social. Así, por ejemplo, adviértase que nada se decía en relación a la aplicación transitoria de las modificaciones introducidas en materia de jubilaciones anticipadas, voluntarias o no (art. 5.1 Ley 27/2011) o relativas a discapacitados en un grado igual o superior al 45% (disp. adic. 8ª Ley 27/2011); que, como no podía ser de otra manera, se seguía manteniendo la aplicación transitoria de la jubilación anticipada para mutualistas (art. 5.2 Ley 27/2011 en relación a la norma segunda, apartado 1, de la disp. transit. 3ª LGSS/1994); o que, con efectos de 1 de enero de 2013, se derogaba la jubilación especial a los 64 años (disp. derog. Única.1ª Ley 27/2011).

Y ya por último, en la materia que aborda este apunte final (períodos transitorios), de auténtico chiste cupo calificar previsiones tales como, por ejemplo, las incorporadas en la disposición final 6ª (que autorizaba al Gobierno a “modificar” la “modificación” incorporada por la disp. adic. 18ª de la propia Ley 27/2011 en materia de anticipación de la jubilación de los trabajadores discapacitados en un grado igual o superior al 45%) o en las disposiciones adicionales 37ª (que, desde el 2 de agosto de 2011 suspendía los efectos de una muy conflictiva y desafortunada Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, vigente desde tan solo un mes antes) y 36ª (relativa a la enésima –aunque no la última– modificación en materia de jubilación forzosa). Por más que loable en cuanto a su objetivo finalista, esta última disposición, vigente desde el 2 de agosto de 2011, no solo alteraba el contenido de las cláusulas de jubilación forzosa vigentes en nuestra negociación colectiva (pues no demoraba su eficacia, como debiera, a los nuevos convenios colectivos que se pactasen tras su entrada en vigor) sino que aún se permitía la desfachatez (entiéndase, desde el punto de vista que ahora nos ocupa) de señalar, de forma expresa, que “Se habilita al Gobierno para demorar, por razones de política económica, la entrada en vigor de la modificación prevista en esta disposición adicional”.

Como puede apreciarse, el período transitorio que en materia de jubilación nos quedó tras la Ley 27/2011 constituyó un auténtico galimatías (en el sentido de “confusión, desorden, ló”). En cualquier caso, desde que el RD Ley 8/2010, de 20 de mayo, suprimiera, sin pudor alguno, el período transitorio previsto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, en materia de jubilación parcial, todo este complejísimo entramado no resultaba ya en absoluto creíble.

De hecho, ante una eventual avalancha de problemas prácticos, dicho ha quedado ya que el legislador tuvo que recurrir a un período de tiempo muerto de la mano del RD Ley

29/2012, de 28 de diciembre. Por cierto, norma esta publicada a escasas horas de la entrada en vigor general de la Ley 27/2011. Y aun cuando dicho período de obligada reflexión fuera finalmente resuelto por el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo, el caldo de cultivo para numerosas y complejísimas cuestiones de transitoriedad normativa se encontraba ya (y se encuentra todavía hoy) más que servido.

En realidad, el problema de fondo no reside tanto en que la solución finalmente adoptada en supuestos como el presente sea una u otra. Ni tan siquiera en la mayor o menor oportunidad y/o acierto de las muy diversas reformas legislativas llevadas a cabo en el tiempo. Antes al contrario. Lo que verdaderamente está aquí en juego es la propia credibilidad del sistema de Seguridad Social español. Máxime en un contexto socio económico que irremediablemente nos arrastra hacia una profunda (e inmediata) reforma del citado sistema en su conjunto.

Si la continua reforma del sistema español de Seguridad Social constituye la máxima que orienta y ha de orientar en los próximos años (meses quizá) cualquier actuación legislativa en la materia, ninguna duda cabe de que la misma ha de hallarse presidida, en todo caso, por el obligado respeto al principio de seguridad jurídica. Lo que necesariamente ha de pasar por una exquisita técnica legislativa que, entre otras cosas, incorpore siempre claras y completas previsiones normativas de transitoriedad. No hacerlo así, no solo provocará la pérdida de confianza en el sistema de Seguridad Social de los administrados, sino que además generará un sinfín de problemas prácticos. Y si no, al tiempo.