Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 47 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 39-72

Reducción de la edad de jubilación en caso de discapacidad[1]

Reducing the retirement age in the event of disability

Juan Gorelli Hernández *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Huelva
https://orcid.org/0000-0003-4452-3068

Sumario

1. **La jubilación anticipada por discapacidad como excepción a la lógica actual en materia de jubilación**
2. **Justificación de la reducción de la edad de jubilación para las personas trabajadoras discapacitadas**
3. **¿Estamos ante mecanismos de jubilación anticipada o ante una edad de jubilación ordinaria especial?**
4. **La modalidad general de reducción de la edad de jubilación: los coeficientes reductores (discapacitados en grado igual o superior al 65%)**
   4.1. Ámbito subjetivo de aplicación
   4.2. Requisitos para el acceso a la jubilación. En especial el grado mínimo de discapacidad y su acreditación
   4.3. Procedimiento de reducción de la edad de jubilación (coeficientes reductores) y sus efectos
5. **La modalidad especial de reducción de la edad de jubilación: discapacidades que implican una reducción de la esperanza de vida (discapacitados en grado igual o superior al 45%)**
   5.1. Ámbito subjetivo de aplicación
   5.2. Requisitos para el acceso a la jubilación
   5.2.1. Requisitos generales
   5.2.2. Discapacidades reglamentariamente determinadas
   5.2.3. Discapacidad igual o superior al 45% y su acreditación
   5.3. La reducción de la edad de jubilación y sus efectos
6. **Conclusiones**

Bibliografía

[1] La publicación de este trabajo se enmarca entre las actividades del proyecto de I+D+I "Externalización del Estado social y garantía de cuidados de calidad para mayores y personas con discapacidad" (referencia; PID2024-162032OB-I00), financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/FEDER,UE (convocatoria 2024).

Fecha Recepción: 1/3/2026
Fecha Revisión: 5/4/2026
Fecha Aceptación: 16/4/2026

Cita Sugerida: GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Reducción de la edad de jubilación en caso de discapacidad». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 47 (2026): 39-72.

Resumen

Con este trabajo se realiza un análisis de la actual regulación en materia del adelanto de la edad de jubilación de las personas trabajadoras discapacitadas, posibilidad regulada legalmente en el art. 206 bis de la LGSS. El análisis parte del estudio de cuestiones generales, resaltando las diferencias existentes con la evolución de la jubilación anticipada ordinaria, la finalidad de este tipo de mecanismo, y, especialmente, la naturaleza jurídica de este mecanismo de adelanto de la jubilación. A partir de estos aspectos generales nos centramos en el estudio de la regulación de las dos posibilidades que ofrece la normativa legal, desarrolladas reglamentariamente por los respectivos RD 1539/2003 (discapacitados con un grado igual o superior al 65%) y RD 1851/2009 (discapacitados en grado igual o superior al 45% y con reducción de la esperanza de vida). El análisis destaca los elementos comunes de ambas regulaciones, pero, sobre todo señala las diferencias. En este estudio nos centramos también en especificar los aspectos más criticables de esta regulación, con el objetivo de señalar aquellas cuestiones que pueden ser mejoradas.

Palabras clave

Jubilación; discapacidad; reducción de la edad de jubilación; Seguridad Social

Abstract

This paper analyses the current regulations governing the early retirement of disabled workers, a possibility legally regulated in Article 206 bis of the LGSS (General Social Security Law). The analysis begins with a study of general issues, highlighting the differences with the evolution of ordinary early retirement, the purpose of this type of mechanism, and, in particular, the legal nature of this early retirement mechanism. Based on these general aspects, we focus on the study of the regulation of the two possibilities offered by the legal regulation, developed by Royal Decrees 1539/2003 (disabled persons with a degree of disability equal to or greater than 65%) and 1851/2009 (disabled persons with a degree of disability equal to or greater than 45% and with reduced life expectancy). The analysis highlights the common elements of both regulations, but above all points out the differences. In this study, we also focus on specifying the most criticisable aspects of this regulation, with the aim of pointing out those issues that can be improved.

Keywords

Retirement; disability; reduction in retirement age; Social Security

1. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA POR DISCAPACIDAD COMO EXCEPCIÓN A LA LÓGICA ACTUAL EN MATERIA DE JUBILACIÓN

Cualquier análisis que se realice en la actualidad sobre la pensión de jubilación evidencia que, como un péndulo, la política económica ha obligado a alterar la senda que caracterizó nuestro ordenamiento durante décadas. Durante largo tiempo el ordenamiento ha permitido, incluso facilitado, el adelantamiento de la edad de jubilación, posibilitando que los trabajadores pudieran acceder a la pensión por debajo de la edad legal de jubilación. Es a partir de 2011 cuando comienza a plantearse un cambio profundo en esta tendencia, de manera que el ordenamiento, no sólo ha recogido velas, sino que ha caminado justamente en la dirección contraria: aumentar la contributividad para acceder a la pensión, alargar la edad de jubilación, promover que las personas trabajadoras sigan desarrollando trabajo incluso tras alcanzar la edad de jubilación, admitiéndose la posibilidad de una jubilación activa; en definitiva, frente a un crecimiento de la esperanza de vida, se requiere un reequilibrio entre lo aportado y lo que se percibirá como pensión, para lo que se procede a un retraso en el acceso a dicha prestación[1]. La exigencia de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social ha sido, sin duda, el propelente necesario para este cambio radical de dirección en nuestro ordenamiento, pues la previsión del acceso en pocos años de una generación completa y muy numerosa -los *boomers*- a la jubilación, va a suponer un importante problema que debe digerir nuestro sistema.

Este planteamiento actual repercute, como es obvio, en las posibilidades de jubilación anticipada, pues supone un mayor esfuerzo financiero para la Seguridad Social, ya que debe afrontar pagos por pensiones de trabajadores que no alcanzan aún la edad legal de jubilación; sufriendo, además, una merma de ingresos por la pérdida de cotizaciones de estos mismos trabajadores, ahora pensionistas.

Es por ello que la jubilación anticipada ha sufrido reformas para hacerla menos accesible; o si se prefiere, más racional[2]. No se trata de eliminar esta posibilidad, pues estamos ante un mecanismo que hace frente a realidades atendibles por el ordenamiento; pero se plantea una regulación más restrictiva de esta posibilidad, reservándola fundamentalmente para personas trabajadoras que hayan sostenido una amplia carrera de cotización, tal como sugería la Recomendación nº 12 del Pacto de Toledo (Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo -2020-)[3], aplicándoles, además, coeficientes reductores de la cuantía de la pensión.

Pero junto a este planteamiento de carácter general, nos encontramos con una situación especial, que desmiente esta tendencia: la de las personas trabajadoras discapacitadas. El ordenamiento ha mantenido estos supuestos al margen de este planteamiento limitador; al contrario, podemos afirmar que se han introducido reformas dirigidas a facilitar, incluso ampliar las posibilidades de que los trabajadores que sufren discapacidad puedan acceder a jubilación muy por debajo de la edad fijada por el art. 205.1 a) LGSS con carácter general y, además, sin esas largas carreras de cotización que se exigen en los casos de jubilación anticipada ex arts. 207 y 208 LGSS. Esta situación se ha producido especialmente en el supuesto de la jubilación por discapacidad de trabajadores con, al menos, una

[1] López Insua, B.M.: "Impulsando un nuevo modelo de «envejecimiento activo»: la compatibilidad entre trabajo-pensión *versus* jubilación y otras prestaciones del sistema de Seguridad Social", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 10, nº 4 (2022), páginas 30 y ss.

[2] Así, Fernández Prieto, M.: "Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad", *Temas Laborales* nº 163 (2022), página 129.

[3] Vid. López Cumbre, L.: "La posibilidad de adelantar la jubilación tras la reforma de 2011", *Temas Laborales* nº 112 (2011), página 169.

discapacidad equivalente al 45% o superior, donde es posible constatar cómo las sucesivas reformas de su regulación reglamentaria han facilitado este supuesto de reducción de la edad de jubilación[4].

Desde este punto de vista, podemos afirmar con rotundidad, que la jubilación anticipada de los discapacitados, recogida en la actualidad por el art. 206 bis LGSS (RD Legislativo 8/2015)[5], camina en dirección contraria a la regulación sobre jubilación anticipada ordinaria, facilitando el legislador el acceso a la misma; es decir, estamos ante una excepción a la actual política sobre jubilación anticipada, que de hecho, no es la única, pues también debemos señalar a la reducción de la edad de jubilación por razón de la actividad del art. 206 LGSS. Como vamos a ver a continuación, ello está suficientemente justificado. No estamos ante una medida que pueda considerarse anómala o estrafalaria dentro de las medidas adoptadas en materia de jubilación.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DISCAPACITADAS

A tenor de lo analizado hasta ahora, nuestro ordenamiento (art. 206 bis LGSS) establece dos supuestos distintos de reducción de la edad de jubilación de las personas trabajadoras discapacitadas: de un lado, el de los trabajadores con un grado igual o superior al 65% (posibilidad desarrollada por el RD 1539/2003); de otro, el de aquello otros con un grado de discapacidad igual o superior al 45% que, además, suponga una reducción significativa de la esperanza de vida (cuyo desarrollo reglamentario se establece por el RD 1851/2009). En ambos casos podemos encontrar cómo hay elementos coincidentes en la justificación, pero también existen diferencias entre ambos.

Con carácter general, en ambos casos la regulación reglamentaria alude en su exposición de motivos a que la reducción de la edad de jubilación se fundamenta en el hecho de que las personas trabajadoras discapacitadas sufren un mayor esfuerzo y una mayor penosidad en el desarrollo de su actividad profesional, lo que justificaría la posibilidad de la reducción de la edad ordinaria de jubilación[6]. Es decir, en comparación con un trabajador no discapacitado, el discapacitado va a sufrir un mayor desgaste físico y psíquico en el desarrollo de la prestación de trabajo; por lo que merma la posibilidad de permanecer activos hasta la edad ordinaria de jubilación[7]. La carrera de seguro de estos

[4] Vid. en este sentido y cronológicamente el RD 1148/2011, de 29 de julio, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y el RD 370/2023, de 16 de mayo.

[5] La redacción original del RD Legislativo 8/2015 establecía en su art. 206 una regulación que abarcaba tanto a los supuestos de jubilación anticipada por actividad, como por discapacidad (que incluía tanto el supuesto de trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%, como el supuesto de trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, cuya discapacidad, además, afectaba gravemente a su esperanza de vida). Sin embargo, posteriormente la Ley 21/2021, de 298 de diciembre, separó el régimen jurídico de ambas cuestiones, otorgando un precepto específico, el art. 206 bis, para regular la reducción de la edad de jubilación en caso de discapacidad.

[6] En este sentido la exposición de motivos del RD 1539/2003, se refiere a que su regulación "tiene como fundamento el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona par aun trabajador minusválido la realización de una actividad profesional". De igual manera, la exposición del RD 1851/2009, utiliza idéntica literalidad.

[7] La doctrina laboral ha aceptado de manera unánime que la mayor penosidad y esfuerzo requeridos es el fundamento o justificación básico de esta regulación sobre la reducción de la edad de jubilación. Entre la doctrina, pueden verse a Fernández Prieto, M.: *op. cit.*, página 157; García Jimenez, M.: "La prestación de jubilación anticipada y la acreditación del grado de discapacidad", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 5 (2015), página 151; López Vico, S.: "La evolución de la doctrina del Tribunal Supremo en torno a la posibilidad de acceder a la incapacidad permanente contributiva desde una situación de jubilación anticipada por discapacidad", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 33 (2022), página 139; Ordóñez Casado, I.: "La salud de los trabajadores con discapacidad y su incidencia en la edad de jubilación", *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 231 (2020), versión electrónica; Rueda Monroy, J.A.: "Puntos críticos en la regulación de la jubilación anticipada por discapacidad: una medida necesitada de reforma", en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Laborum, Murcia 2022, páginas 847 y 848; Toscani Giménez, D.: "Las reformas introducidas en la jubilación anticipada por la Ley 27/2011", *Revista General de Derecho del Trabajo*

sujetos es más reducida, pues el deterioro o limitaciones físicas que sufren reducen el tiempo efectivo de prestación debido al sobreesfuerzo que desarrollan[8].

Pero, además, en el caso específico de la reducción de la edad de jubilación de los trabajadores con discapacidad igual o superior al 45% se añade otro elemento justificador: no sólo existe una mayor penosidad en el desarrollo del trabajo; además, se trata de discapacidades que suponen una reducción de la esperanza de vida[9]. La reducción en la expectativa de vida supone una evidente certidumbre de que, o bien no será posible acceder a la jubilación con una edad ordinaria, pues el fallecimiento se habría producido antes; o bien una reducción en el mantenimiento del disfrute de la pensión durante un largo período de tiempo, limitando así temporalmente el aprovechamiento de la misma en comparación con trabajadores que no sufren esta reducción de la esperanza de vida[10].

Desde este punto de vista, es evidente que las personas trabajadoras discapacitadas tienen, frente a los trabajadores ordinarios, una regulación más beneficiosa en cuanto a la edad de jubilación, pues pueden acceder a esta prestación con una edad inferior y, tal como veremos, sin el castigo de los coeficientes reductores de su cuantía. Sin embargo, no estamos ante una situación de desigualdad; al contrario. Esta diferencia en la regulación está plenamente justificada pues no estamos ante dos posiciones idénticas, sino que el punto de partida es una situación desfavorable para las personas trabajadoras discapacitadas, pues su situación implica un mayor esfuerzo en comparación con estos últimos; de ahí que sea factible establecer una regulación específica para ellos que, además, sortea el actual planteamiento limitador de las jubilaciones anticipadas. Desde este punto de vista, el trato normativo más favorable está perfectamente justificado, pues estamos ante un colectivo afectado por un grave desequilibrio respecto de los trabajadores ordinarios, lo que fundamenta esta regulación especial, dirigida a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad. Desde este punto de vista, podemos afirmar que esta regulación actúa como una verdadera acción positiva de

y de la Seguridad Social nº 77 (2011), página 238; Valdés Alonso, A.: "Discapacidad y jubilación: el Real Decreto 1851/2009 sobre anticipación de la jubilación de los trabajadores discapacitados", *Documentación Laboral* nº 88 (2010), página 128.

[8] En este sentido Arbues Dieste, A.C., Gonzalo Bendicho, A. y Rico Letosa, S.: "Ultimas mejoras en las pensiones de jubilación y orfandad en favor de los minusválidos", *Revista de Gestión Pública y Privada* nº 10 (2025), páginas 28 y 29.

[9] Ya la recomendación nº 12 del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, señalaba expresamente sobre la edad de jubilación de estos trabajadores discapacitados, que "No obstante, mediante norma con rango de Ley, podrán establecerse mecanismos de jubilación anticipada en favor de colectivos que realicen actividades concretas —atendiendo a su especial penosidad, peligrosidad o insalubridad, y que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad— así como en razón de su grado de discapacidad, cuando de forma generalizada y apreciable suponga una reducción de su esperanza de vida". Este planteamiento se reiteró por la recomendación nº 18, que consideraba necesario intensificar la protección de los trabajadores discapacitados, aportando, entre otras medidas por "Anticipación de la edad de jubilación de trabajadores con tipos de discapacidad que comporten menor esperanza de vida".

[10] En este sentido García Jimenez, M.: *op. cit.*, página 151. En similares términos Smintinica, C.: "Novedades destacables de la pensión de jubilación anticipada de las personas con discapacidad en grado igual o superior al 45% a la luz del RD 370/2023, de 16 de mayo", en AA.VV., *Trabajo, edad y pensión de jubilación. Comunicaciones del XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid 2024, página 820.

nuestro ordenamiento[11]; por lo tanto, en una medida antidiscriminatoria del colectivo de trabajadores discapacitados[12].

Junto con todo lo anterior, debemos tener también en cuenta otra cuestión que afecta directamente a la necesidad de establecer reglas especiales para una reducción de la edad de jubilación en el caso de personas trabajadoras discapacitadas, que evitan la tendencia a concentrar las jubilaciones anticipadas en trabajadores con largas carreras de cotización: los discapacitados sufren una evidente dificultad para acceder al empleo y sólo lo hacen de manera limitada, teniendo tasas de actividad notoriamente más bajas que los trabajadores ordinarios. En definitiva, acceden con más dificultad y con mayor retraso al empleo; lo que unido a esa mayor penosidad en el desarrollo del trabajo, permanecen menos tiempo en el mercado de trabajo. La consecuencia es evidente: es difícil que estos trabajadores sean capaces de construir largas carreras de seguro[13]. Ello redunda en la dificultad para acceder a la jubilación ordinaria. Desde este punto de vista, la regulación contenida en el art. 206 bis LGSS se explica también en base a la conexión entre el mercado de trabajo y el sistema de prestaciones de Seguridad Social; pues trabajadores que, dada su discapacidad, van a tener más difícil encontrar empleos y mantenerlos a lo largo del tiempo, configuran una realidad distinta respecto de aquellos que tienen mayores oportunidades laborales y, por tanto, mayores posibilidades de estar protegidos por el sistema de prestaciones de Seguridad Social. No debemos olvidar a este respecto que la pensión de jubilación es una prestación caracterizada por requerir un amplio período de cotización, lo que supone necesariamente que el beneficiario haya desarrollado durante largo tiempo una actividad profesional.

En definitiva, tal como hemos señalado anteriormente, estamos ante medidas con justificación suficiente; pues, tal como señalaba MALDONADO MOLINA, es necesario reconocer las singularidades de este colectivo, lo que en este caso supone evitar a estos trabajadores una agónica situación que les obligue a permanecer como activos cuando su capacidad está visiblemente limitada[14]. Todo ello permite contar con mecanismos específicos de reducción de la edad de jubilación, que evitan la aplicación de la actual lógica reductiva de las posibilidades de la jubilación anticipada que caracteriza la situación de los trabajadores ordinarios.

[11] En este sentido se afirma por parte de la STC 172/2021 que, "La regulación de la jubilación anticipada por razón de discapacidad contenida en el art. 206.2 LGSS responde al instrumento de las «medidas de acción positiva». Estas medidas se definen como «aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida [entre otros] social […] [y] laboral […], atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad» [art. 2 g) del texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social]. En este contexto, se han establecido unos «coeficientes reductores de la edad de jubilación» (art. 206.3 LGSS), que tienen como «fundamento el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona para un trabajador minusválido la realización de una actividad profesional […], sin reducción de la cuantía de la pensión», según declara el preámbulo y concretan los arts. 3 y 5 del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre". Doctrinalmente, vid. Monereo Pérez, J.L.: "Derecho a acceder a la incapacidad permanente desde la jubilación "anticipada" por razón de discapacidad", *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº 6 (2022), versión electrónica; también Romero Burillo, A.M.: ¿Es discriminatorio denegar el acceso a la incapacidad permanente a una persona con discapacidad jubilada anticipadamente?, *Revista de Derecho Laboral* VLex nº 5 (2022), página 127.

[12] Rueda Monroy, J.A.: "Puntos críticos (…)", *op. cit.*, página 837.

[13] Ortiz González-Conde, F.M.: "La pensión de jubilación de las personas con discapacidad", *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 236 (2020), versión electrónica.

[14] Maldonado Molina, J.A.: "La reforma de la Pensión de Jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 30 (2022), página 82.

3. ¿ESTAMOS ANTE MECANISMOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA O ANTE UNA EDAD DE JUBILACIÓN ORDINARIA ESPECIAL?

Una de las cuestiones, aparentemente teórica, pero con incidencia práctica, es la de concretar la naturaleza de la medida regulada por el art. 206 bis LGSS: ¿estamos ante una jubilación anticipada, o ante una edad ordinaria, pero adelantada, de jubilación?

La doctrina laboral y judicial han rechazado reiteradamente que estemos ante un verdadero supuesto de jubilación anticipada, estimando que se trata de una edad ordinaria de jubilación, si bien diferente y menor que la regulada por el art. 205 LGSS, de manera que las personas trabajadoras discapacitadas que utilizan los mecanismos del art. 206 bis LGSS, estarían jubilándose en su concreta y determinada edad de jubilación, sin que haya una anticipación respecto de su edad ordinaria. Desde este punto de vista, la cuestión admitiría poca discusión.

Sin embargo, la cuestión resurge nuevamente a la luz de la STC 172/2021, que versa sobre la posibilidad de acceder desde una situación de jubilación anticipada y sin haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, a la prestación de incapacidad permanente.

Contamos con un dato cierto: el actual art. 206 bis LGSS tiene una rúbrica contundente: "Jubilación anticipada en caso de discapacidad"; por lo que se evidenciaría que el legislador ha incluido los supuestos que analizamos dentro del ámbito de la jubilación anticipada (del mismo modo que la jubilación por razón de actividad del art. 206 LGSS). Sin embargo, la primera regulación de esta posibilidad de jubilación de las personas trabajadoras discapacitadas, el art. 161.2 de la LGSS en su redacción por el RD Legislativo 1/1994, se refería a una reducción de la edad mínima de jubilación[15], con lo que apuntaba en la dirección contraria; es decir, la de estimar que esta medida se configura como una edad ordinaria de jubilación, de carácter reducido respecto de la establecida legalmente con carácter general, y no una jubilación anticipada.

Posteriormente, encontramos que la Ley 40/2007 introdujo un nuevo art. 161 bis[16], bajo la rúbrica "Jubilación anticipada", regulando tanto los supuestos de jubilación por razón de actividad y discapacidad (apartado 1º), como los verdaderos supuestos de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, o por voluntad del trabajador. Sin embargo, creo interesante destacar que mientras en estos dos últimos supuestos, el legislador utiliza expresamente la expresión "jubilación anticipada"; sin embargo, al referirse a la jubilación por actividad o discapacidad, expresamente el legislador mantiene la literalidad anterior y se refiere expresamente a reducir la edad ordinaria[17]; es decir, se establecía, pese a la rúbrica, una clara distinción en la literalidad de la regulación de los distintos supuestos: en unos casos, se trata de reducir la edad, mientras que en otros se trata de verdaderas jubilaciones anticipadas.

[15] Señalaba este precepto que "la edad mínima a que se refiere el párrafo a) del apartado anterior podrá ser reducida en el caso de personas minusválidas (…)". Aclaremos simplemente que el art. 161.1 regulaba los requisitos para el acceso a la pensión de jubilación, señalando su letra a) los 65 años de edad. De otro lado, la exposición de motivos del RD 1539/2003 se refiere a que el mayor esfuerzo y penosidad "puede posibilitar la reducción ordinaria de la edad de jubilación".

[16] De esta manera, se desgajaba los supuestos de jubilación por razón de actividad y discapacidad del art. 161 donde se regulaban los requisitos que debían cumplir los beneficiarios para acceder a la pensión de jubilación (entre ellos la edad ordinaria

[17] Literalmente, el art. 161 bis señalaba en el segundo párrafo del apartado primero, que "la edad mínima a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo anterior podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad (…)".

Resulta interesante destacar que la regulación actual en esta materia (arts. 206 a 208 LGSS del RD Legislativo 8/2015), mantiene esa misma diferencia de literalidad que acabamos de señalar. Mientras los arts. 206 (jubilación por actividad) y 206 bis (jubilación por discapacidad), mantienen en su rúbrica la terminología de "jubilación anticipada"; sin embargo, en la redacción de los preceptos se hace referencia a la reducción de la edad mínima de acceso a la pensión que regula el art. 205.1 a) LGSS.

Pero al margen de las exquisiteces terminológicas, creo que es evidente señalar que la jubilación por discapacidad (y también por actividad) es un supuesto con evidentes diferencias respecto de la verdadera jubilación anticipada. De entrada, el supuesto de hecho es totalmente diferente y se justifican por razones del todo distintas, lo cual resulta esencial para entender la lógica de estas medidas: la jubilación anticipada, tal como ha sido concebida durante años, se plantea como un mecanismo de política de empleo (política que pretende corregirse hoy por las necesidades de sostenibilidad del sistema); mientras que la reducción de la edad en caso de discapacidad es, tal como hemos señalado, un supuesto de acción positiva para favorecer el acceso de un colectivo con especial dificultad a la jubilación.

Además, sus regímenes jurídicos están bien diferenciados. Así, la regulación de la jubilación por discapacidad supone una excepción ante las reglas generales que presiden el sistema de jubilación anticipada en sentido estricto, De esta manera, cuando nos referimos a la reducción de la edad de jubilación por discapacidad, no se aplica la necesidad de haber acumulado una larga carrera de seguro. Esta resulta ser una de las bases fundamentales sobre las que gira en la actualidad la regulación de las jubilaciones anticipadas: en los casos no imputables al trabajador (art. 207.1 letra c LGSS) se requiere un período mínimo de cotización efectiva de 33 años; mientras que en la jubilación anticipada por voluntad del interesado (art. 208.1 letra b), se exige un período de 35 años. Por el contrario, en los supuestos de reducción de la edad por discapacidad, basta con el período mínimo de carencia de 15 años.

De otro lado, en la jubilación anticipada, se establecen coeficientes reductores de la cuantía de la prestación, para compensar así el mayor período de disfrute de la pensión. Es decir, se pretende penalizar económicamente a aquellos que se benefician de esta posibilidad. Sin embargo, en el caso de la reducción de la edad de jubilación por discapacidad, no se produce una minoración en la cuantía de la prestación, pues no se aplican coeficiente reductores de la misma y, además, el período de tiempo que resulta reducida esa edad (por tanto, el período que falta para alcanzar la edad del art. 205.1 letra a LGSS) se computa como cotizado a los efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión (arts. 5 del RD 1539/2003 y 7RD 1851/2009). Por lo tanto, estos sujetos no sufren una penalización por reducir la edad de jubilación, situación totalmente contraria a la lógica de la jubilación anticipada.

Desde este punto de vista, creo que frente a la realidad del establecimiento de una edad legal de jubilación en el art. 205.1 a) LGSS, nuestro ordenamiento establece diferentes posibilidades para rebajarla o adelantarla. De un lado, estarían los supuestos de jubilación anticipada en sentido estricto, como los regulados en los arts. 207 y 208 LGSS[18], con exigencia de largos períodos de cotización y minoración de la cuantía de la prestación. De otro lado, tendríamos los supuestos de reducción de la edad de jubilación, en los que la edad ordinaria de jubilación del art. 205.1 a) LGSS se sustituye por una edad ordinaria inferior; es decir, la edad mínima legal resulta rebajada, tal como ocurre en los arts. 206 y 206 bis LGSS. La doctrina laboral ha calificado estas jubilaciones como supuestos de

[18] No sólo en estos supuestos, también estamos ante una jubilación anticipada en caso de quienes adquirieron la condición de mutualistas con anterioridad al 1 de enero de 1967 (vid. la Disp. Trans. 4ª.1 de la LGSS), o incluso el supuesto de jubilación anticipada parcial en el caso del art. 215 LGSS.

jubilación especial, diferenciándolas de las verdaderas jubilaciones anticipadas[19]. Por lo tanto, en el caso de la jubilación con edad reducida o jubilaciones especiales, lo que ocurre es que el legislador, excepcionalmente, admite el acceso a la pensión con edad ordinaria inferior a la legalmente establecida con carácter general. Estamos, por tanto, ante una jubilación con edad ordinaria propia y no ante una jubilación anticipada[20], afirmándose que el legislador ha cometido un error al rubricar el art. 206 bis como "jubilación anticipada", o bien que estamos ante una técnica legislativa poco afortunada[21]. En todo caso, reiteramos que ambos mecanismos (jubilación anticipada y jubilación con edad reducida) serían situaciones en las que se accede a la jubilación con una edad inferior a la prevista con carácter general. Habría, por tanto, dos situaciones diversas: la jubilación anticipada y la reducción de la edad ordinaria de jubilación.

En la misma dirección se movió la jurisprudencia del TS, considerando que la reducción de la edad de jubilación de los discapacitados se configura como edad ordinaria de jubilación. En realidad, la jurisprudencia no analiza en estos casos la jubilación por discapacidad directamente, sino que resuelve si es posible acceder desde la jubilación con edad reducida por discapacidad, a la pensión de incapacidad permanente. Como sabemos, el art. 195 LGSS regula quiénes pueden ser beneficiarios de la prestación de incapacidad permanente, señalando expresamente en su apartado 1º que "No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad prevista en el art. 205.a) y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social". Es decir, establece un límite de edad para el acceso a esta prestación, que coincide con la edad legal de jubilación (67 o 65 años, o la edad establecida transitoriamente hasta 2027). En base a dicho límite de edad, la jurisprudencia había entendido que, en los casos de jubilación anticipada, el trabajador puede acceder a la pensión de incapacidad permanente, siempre que no haya cumplido la edad establecida en el art. 205.1 a) LGSS, pues la literalidad del art. 195 LGSS fija como límite no haber cumplido la edad legal y ordinaria de jubilación (la del art. 205 LGSS)[22]. Sin embargo, en caso de jubilación con edad reducida de discapacitados, la jurisprudencia rechazó el acceso desde esta situación, a la incapacidad permanente, considerando que en estos casos la edad ordinaria de jubilación no es la del art. 205 LGSS, sino la regulada con carácter especial para este colectivo. Por lo tanto, en aplicación del art. 195 LGSS, dado que la edad ordinaria no sería la del art. 205, sino la propia de los discapacitados que se jubilan con edad reducida (la señalada por el actual 206 bis -antes 206, 161 bis, o 161 según la regulación vigente en cada caso-). Dicho de otro modo: no resulta posible acceder a la incapacidad permanente, pues estos discapacitados ya habrían alcanzado su edad ordinaria de jubilación, por lo

[19] En este sentido De Val Tena, A.L.: "Jubilación (contributiva)", en AA.VV., *Lecciones de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, página 275; de igual manera Arbues Dieste, A.C., Gonzalo Bendicho, A. y Rico Letosa, S.: *op. cit.*, páginas 29 y 30; Rueda Monroy, J.A: "Puntos críticos (…)", *op. cit.*, página 839.

[20] Cavas Martínez, F.: "Artículo 206. Jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad", en AA.VV., *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social. Volumen IV*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2017, página 493; García Jimenez, M.: *op. cit.*, página 148; González Ortega, S.: "La jubilación anticipada: valoración y posibles propuestas de reconfiguración de su régimen jurídico", Revista Doctrinal Aranzadi Social nº 1 de 2013, página 3; López Cumbre, L.: *op. cit.*, página 174; Maldonado Molina, J.A.: "Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* nº 467 (2022), página 174; este mismo autor en "La reforma de la pensión de jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre", Revista de Derecho de la Seguridad Social nº 30 (2022), página 78; Martínez Barroso, M.R.: "El impacto de las jubilaciones anticipadas en el sistema de pensiones", *Temas Laborales* nº 103 (2010), página 117; Ordóñez Casado, I.: "Jubilación anticipada por discapacidad", *Temas Laborales* nº 143 (2018), página 200; Ortiz González-Conde, F.M.: "La pensión de jubilación (…)", *op. cit.*, versión electrónica; Smintinica, C.: *op. cit.*, página 817; Toscani Giménez, D.: *op. cit.*, página 232.

[21] Martínez Mateo, C.J.: "La jubilación de los trabajadores con discapacidad", *Revista Crítica de Relación de Trabajo* nº Extraordinario 2023, página 340; Ordóñez Casado, I.: "La salud (…)", *op. cit.*, versión electrónica; Ortiz González-Conde, F.M.: *La jubilación por razón de actividad y discapacidad*, Laborum, Murcia 2024, página 230.

[22] Vid. SSTS de 22 de marzo de 2006, recud 5069/2004; 13 de junio de 2007, recud. 2282/2006; o 21 de enero de 2015, recud. 491/2014.

que resulta de aplicación el límite del art. 195 LGSS (vid. sobre esta cuestión la STS de 24 de junio de 2020[23]). Desde este punto de vista, se aplica una consecuencia práctica a una cuestión que, en principio, parece meramente teórica.

Sin embargo, el planteamiento cambia radicalmente como consecuencia de la STC 172/2021, que resuelve un recurso de amparo presentado frente a la STS que acabamos de señalar en el párrafo anterior. Renunciamos a realizar un análisis detallado de todos los argumentos de la STC (por lo demás, ampliamente comentada por la doctrina laboral[24]), centrándonos sólo en los aspectos que se refieren a la naturaleza de la jubilación con reducción de edad. El TC toma como punto de partida el hecho de que la doctrina del TS admite la posibilidad de acceder a la incapacidad permanente desde la situación de jubilación anticipada en sentido estricto (arts. 207 y 208 LGSS), siempre que no se haya cumplido la edad de jubilación establecida en el art. 205.1 a) LGSS y confronta esta situación con el hecho de que la propia doctrina del TS niegue esta posibilidad a las personas trabajadoras discapacitadas que hayan accedido a una jubilación con edad reducida, al entender que dicha edad es su edad ordinaria de jubilación, que sustituye a la prevista en el art. 205 LGSS con carácter general. Pero para el TC, la jubilación por discapacidad no es más que una jubilación anticipada[25], y dado

[23] Recud 1411/2018. Se trataba en este caso de una trabajadora discapacitada de la ONCE, jubilada por discapacidad, que posteriormente reclama una gran invalidez. A tenor de la misma, se afirmaba: "Esta referencia a la edad de jubilación que se hace en los arts. 195, 196 y 200 de la LGSS, al igual que en otros preceptos de la LGSS para otras cuestiones, debe ser interpretada en atención al variado régimen jurídico que rodea a la protección de dicha contingencia (…) En efecto, la protección de la contingencia de jubilación que contiene el régimen jurídico del Sistema de la Seguridad Social no es único sino que en él se regulan diferentes modalidades que atienden a diversas circunstancias, ya personales o profesionales. Así, en el régimen contributivo, junto a la regla que podría calificarse de general, en la que se contempla la jubilación ordinaria, figuran otras que imponen otras condiciones de acceso (…). Como hemos dicho, la edad general de jubilación es la de 67 años o 65, según se alcancen determinados periodos cotizados. Esta edad, o la que corresponda según el régimen transitorio (Disposición Transitoria 7ª de la LGSS), puede verse alterada configurando otra modalidad de protección de la contingencia. Así, tenemos los supuestos en que la edad ordinaria pasa a ser otra diferente en razón de la actividad profesional o de la situación física del trabajador. La primera es la contemplada en el art. 206.1 y Disposición Adicional 20ª de la LGSS y la segunda es la que aquí se está debatiendo, conocida como jubilación por discapacidad, del art. 206.2 de la LGSS (…). Con ello queremos poner de manifiesto que la jubilación ordinaria no solo es la que establece el art. 205 sino que, junto a ella, hay otras que merecen igual calificativo al constituirse como jubilaciones propias y autónomas, como son las del art. 206 de la LGSS y sin coste en la protección (…). En efecto, la LGSS al referirse a la edad de jubilación a lo largo de su articulado lo hace teniendo como elemento de referencia la que se fija en el art. 205.1 a), como edad ordinaria de jubilación (en otros casos se identifica como edad de jubilación forzosa, incluso teórica). A su vez, también establece como edad de jubilación una distinta a aquella haciendo a tal efecto uso de la técnica de sustitución por remisión, bajo las expresiones «rebaja» o reducción de la edad común -caso del art. 206 y de la Disposición Adicional 20ª- (...). Pues bien, la expresión rebaja o reducción de la edad ordinaria de jubilación no puede entenderse en otro sentido que en el de sustituir el número de años de la general u ordinaria por otra que, en definitiva, también viene a constituirse como edad ordinaria de jubilación establecido para los supuestos expresamente contemplados. Por ello, aunque la denominación de esa jubilación vaya acompañada en el texto legal del término «anticipada», esa edad no deja ser una edad ordinaria para el colectivo al que se le aplica". En idéntico sentido la STS de 29 de junio de 2020, rec. 1062/2018.

[24] Vid. Finkelstein, F.: "El derecho de las personas con discapacidad a acceder a la incapacidad permanente desde una situación de jubilación anticipada", *Revista Derecho y Salud* año 6, nº 7 (2022), páginas 142 y ss.; López Vico, S.: *op. cit.*, páginas 135 y ss.; Monereo Pérez, J.L.: *op. cit.*, versión electrónica; Romero Burillo, A.M.: "¿Es discriminatorio (…)?", *op. cit.*, versión electrónica; Rueda Monroy, J.A.: "Reconocimiento de incapacidad permanente tras jubilación anticipada por razón de discapacidad. STC 172/2021 de 7 de octubre", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, noviembre-abril 2022, nº 4, páginas 338 y ss.

[25] En este sentido, afirma la STC que "(…) las resoluciones impugnadas parecen desnaturalizar el término "jubilación anticipada", para asimilarlo a una «jubilación ordinaria», pero únicamente en el caso de las personas con discapacidad. Se dice que la jubilación anticipada de estas personas no es, en realidad, una jubilación anticipada, sino la jubilación ordinaria en función de sus circunstancias específicas. Sin embargo, la regulación vigente no parece abonar esta tesis, no solo desde el punto de vista meramente gramatical, sino también desde el análisis del propio fundamento de la regulación, derivada de su ubicación sistemática. Bajo la denominación de "jubilación en su modalidad contributiva" (capítulo XIII del título II de la LGSS), los arts. 206, 207 y 208 recogen diversas modalidades de

que el legislador limita el acceso a la pensión de incapacidad permanente en base a no alcanzar una concreta edad, la recogida en el art. 205.1 a) LGSS, el rechazo al acceso a la incapacidad permanente del discapacitado jubilado con edad reducida, supone una discriminación sin justificación alguna; pues, de entre los trabajadores que adelantan su jubilación, sólo los discapacitados jubilados con edad reducida no podría acceder a la incapacidad permanente[26].

Como es lógico, la jurisprudencia del TS se ha adaptado a este nuevo planteamiento, reconociendo el derecho de las personas trabajadoras discapacitadas a la incapacidad permanente cuando están en el disfrute de una jubilación con edad reducida, sin que hayan alcanzado la edad del art. 205 LGSS[27]. De esta manera, a la lógica de los conceptos se impone la literalidad, pues el art. 195 LGSS se remita a la concreta edad señalada por el art. 205.1 a), en vez de haberse remitido a la edad mínima de jubilación, que puede ser diferente en cada caso[28]. Esta es la clave de la cuestión: no hay una remisión a cada edad ordinaria de jubilación, sino a una concreta edad, por lo que todo aquél que no haya alcanzado dicha edad, podría, aun cuando está en situación de jubilación adelantada (anticipada o con edad reducida), acceder a la prestación de incapacidad permanente. Ahora bien, debemos hacer una puntualización: es factible el acceso a la incapacidad permanente desde una jubilación por discapacidad del art. 206 LGSS, siempre y cuando la incapacidad sea absoluta o gran invalidez; pero no es factible en los casos de incapacidad permanente total: recordemos que el art. 195 LGSS establece, por remisión al art. 165.1 LGSS que es requisito para acceder a las prestaciones de incapacidad permanente, la situación de alta o alta asimilada; si bien el art. 195.4 LGSS, exceptúa de esta exigencia a los casos de IPA y GI. Por lo tanto, en caso de IPT, se requiere el cumplimiento de alta o alta asimilada; y un discapacitado beneficiario de la jubilación por edad reducida, ni está en alta, ni en situación asimilada al alta[29].

La cuestión que debemos plantearnos ahora es si este cambio provocado por la jurisprudencia constitucional supone que debemos dejar de considerar el supuesto analizado como una edad ordinaria reducida o jubilación especial. De entrada, debemos tener en cuenta una cuestión esencial: la STC analiza realmente un problema de acceso a la incapacidad permanente; es decir, no versa en puridad sobre la prestación de jubilación y sus diferentes alternativas. Ciertamente realiza una interpretación

jubilación "anticipada". El art. 206 regula dos supuestos, el de determinados "grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre" (apartado 1), y el de las "personas con discapacidad" (apartado 2). Por su parte, el art. 207 contempla el supuesto de "jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador", mientras que el art. 208 recoge la figura de la "jubilación anticipada por voluntad del interesado". En cada precepto se establecen los requisitos y los criterios generales para acceder a esa situación y para el cálculo de la prestación correspondiente. La variedad y heterogeneidad de este régimen jurídico determina que, realmente, el elemento común de todos estos supuestos, que los engloba bajo la denominación de "jubilación anticipada", es que, con independencia del motivo o de la causa, se produce un adelantamiento de la edad de jubilación establecida, con carácter general, para quienes no se acojan o no se puedan acoger a uno de los supuestos específicamente previstos. En este marco sistemático, la jubilación «anticipada» solo puede interpretarse como lo que su propia denominación indica, una jubilación que se anticipa a la prevista, en general, para aquellos en quienes no concurre ninguna de las circunstancias que permiten acogerse a esa modalidad. Eso no significa que, necesariamente o de forma automática, su naturaleza se transmute hacia una modalidad de jubilación ordinaria que, por motivos obvios, queda fuera de su ámbito de aplicación".

[26] Esta misma doctrina se ha afirmado posteriormente por las SSTC 191/2021, de 17 de diciembre y 5/2022, de 24 de enero.

[27] En este sentido las SSTS de 27 de abril de 2022, rec. 184/2019 y 22 de noviembre de 2022, rec. 1563/2019. Vid. Palomino Saurina, P.: "Se puede acceder a la prestación de incapacidad permanente desde una situación de jubilación anticipada por discapacidad? (Comentario de la sentencia del TS de 27 de abril de 2022, rec. 184/2019), *Diario La Ley* nº 10086, junio 2022, versión electrónica); también Romero Burillo, A.M.: "El derecho al acceso de la persona jubilada anticipadamente por razón de discapacidad a la situación de incapacidad permanente. Comentarios a la STS de 27 de abril de 2022", *Revista de Derecho Laboral VLex* nº 7 (2022), páginas 111 y ss.

[28] En este sentido López Vico, S.: *op. cit.*, página 137; Monereo Pérez, J.L.: *op. cit.*, versión electrónica; también Rueda Monroy, J.A.: "Reconocimiento de incapacidad permanente (…)", *op. cit.*, página 344.

[29] Puede verse la STS de 22 de febrero de 2023, rec. 4500/2019.

en base a dos criterios esenciales. En primer lugar, la literalidad de los preceptos. De un lado el art. 206 bis LGSS tiene como rúbrica la de "Jubilación anticipada en caso de discapacidad". De otro, el art. 195.1 LGSS se está remitiendo expresamente a la edad contemplada por el art. 205.1 a) LGSS y no una edad diferente o alternativa, siendo evidente que, si el legislador hubiese querido establecer otras edades ordinarias diferentes como límite, lo habría hecho de manera expresa. En segundo lugar, una interpretación sistemática, pues el legislador sistematiza los diferentes supuestos de jubilación anticipada de manera conjunta (arts. 206 a 208 LGSS), todos ellos bajo la consideración expresa en sus rúbricas, de ser supuestos de jubilación anticipada.

Sin embargo, creo que hay motivos para estimar que la STC no supone una alteración en la naturaleza jurídica de la jubilación con edad reducida por discapacidad[30]. De entrada, la intención del TC no ha sido, en modo alguno, categorizar las prestaciones de jubilación; sino, tal como he mencionado, resolver un problema de discriminación en el acceso a la incapacidad permanente. En segundo lugar, es perfectamente posible argumentar que la literalidad del art. 206 bis LGSS no tiene que llevarnos a la conclusión de que estamos ante un supuesto de "jubilación anticipada"; de hecho, la propia STC al analizar literalmente el art. 206 bis, se centra en la rúbrica, pero no va más allá y obvia la propia literalidad del precepto, que se refiere, con claridad a que la edad ordinaria del art. 205.1 a) LGSS "podrá ser reducida" (y el art. 206 LGSS señala expresamente que la edad del art. 205.1 a), "podrá ser rebajada"). Por el contrario, en los casos de auténtica jubilación anticipada (arts. 207 y 208), se utiliza una literalidad diferente, refiriéndose el legislador a "El acceso a la jubilación anticipada". Desde el punto de vista doctrinal, ya hemos señalado que esta diferencia, también basada en la literalidad de los preceptos, tiene relevancia. Desde este punto de vista, ¿no estamos realmente ante un error del legislador al otorgar una rúbrica inadecuada a estos preceptos?

Por otra parte, también debemos tener en cuenta que un análisis sistemático de la cuestión puede llevarnos a una solución diferente: las notorias diferencias del régimen jurídico de los arts. 206 y 206 bis, especialmente en cuanto a la ausencia de penalización en el cálculo de la cuantía de la prestación, respecto de la verdadera jubilación anticipada evidencia que no estamos ante medidas con finalidad y objetivos coincidentes. Por lo tanto, el hecho de que se regulen en preceptos sucesivos no supone una conexión que suponga que todos los supuestos regulados sean del mismo género. Más aún, puestos a establecer una conexión sistemática, también podría establecerse en sentido inverso: los arts. 206 y 206 bis, están conectados sucesivamente con el art. 205 LGSS, que regula la edad ordinaria general, de manera que, sistemáticamente, se entienden como excepciones a esa edad ordinaria general. Y esta es una interpretación que también vendría avalada por un criterio interpretativo de carácter histórico: por ejemplo, en el RD Legislativo 1/1994 (en la redacción otorgada por la Ley 35/2002), en la última redacción de su art. 161, se regulaba la edad ordinaria y la rebaja o reducción de la edad ordinaria en caso de actividades profesionales o discapacidad, en este único precepto; sin que este precepto regulase la jubilación anticipada[31]. Pero la evolución de este precepto, a los efectos que nos interesan, fue la siguiente: el texto original incorporaba los requisitos para la jubilación, incluyendo la edad ordinaria, si bien establecía en su apartado 2º la posibilidad de reducción de la edad por actividad; posteriormente, a través del RD Ley 16/2001 se incorpora al apartado 3º la jubilación anticipada en sentido estricto (obsérvese como se regulan dos cuestiones diferentes en dos apartados distintos, 2º y 3º). Posteriormente se incorpora al apartado 2º, junto con la reducción de edad por actividad, la reducción de edad por discapacidad (RD Ley 35/2002). Sólo tras la Ley 40/2007, se procede a regular en un precepto separado los diferentes supuestos de adelantamiento de la edad de jubilación respecto de la ordinaria y general (art. 161 bis) y bajo la rúbrica de "Jubilación anticipada"; si bien, manteniendo claramente las diferencias entre los distintos supuestos de verdadera jubilación anticipada

[30] Téngase en cuenta, a estos efectos, que la propia STC 172/2021 contiene un segundo voto particular que avala la consideración de que la jubilación con edad reducida de los discapacitados supone una edad ordinaria de jubilación.

[31] En realidad, el supuesto se incorporó al art. 161 con anterioridad, con la reforma introducida por la Ley 24/1997.

y de reducción de la edad. Es en este momento cuando el legislador comete lo que considero que es un error, al mezclar en un mismo precepto cuestiones que no tienen un mismo objetivo o finalidad y con diferencias de regulación bastante evidentes. De hecho, el legislador subsana en parte este error a través del RD Legislador 8/2015, la actual LGSS: en su redacción inicial, ya se contemplaba un art. 206, que regulaba exclusivamente la reducción de edad (por actividad y por discapacidad), mientras que los supuestos de verdadera jubilación anticipada se regulaban separadamente (arts. 207 y 208); además, posteriormente, la reforma introducida por la Ley 21/2021, separa la reducción de edad por actividad y por discapacidad, creando el actual art. 206 bis LGSS. No obstante, en ambos casos mantiene en la rúbrica la referencia a "jubilación anticipada" (de ahí que el error se haya corregido sólo parcialmente[32]).

La propia STC 172/2021 constata que dentro de las "jubilaciones anticipadas" existen supuestos muy diferentes. Adviértase que esta STC entrecomilla expresamente esta expresión, lo que evidencia que tiene conocimiento de esas notables diferencias; pero, además, utiliza otra expresión para incluir dentro de la misma a los diferentes supuestos de "jubilación anticipada"; situaciones en las que se produce un "adelantamiento de la edad de jubilación establecida, con carácter general". Creo que este planteamiento es adecuado pues existe una edad ordinaria de carácter general y, a partir de ahí, diferentes situaciones de adelantamiento de dicha edad. En unos casos, se trata de una jubilación anticipada en sentido estricto, pues se permite que, manteniendo esa edad ordinaria, en ciertos casos el trabajador pueda acceder a la jubilación antes de ese momento legalmente fijado, sufriendo por ello una reducción en la cuantía de la prestación. Por lo tanto, la jubilación anticipada supone adelantar la edad de jubilación respecto de la edad ordinaria de jubilación. Pero junto a estos supuestos, encontramos otros casos de adelanto, en los que se produce una reducción de la edad ordinaria de jubilación, constituyéndose como nueva edad ordinaria para situaciones específicas, de modo que el trabajador no sufra consecuencias negativas en la cuantía de la prestación. Por lo tanto, no hay adelanto respecto de la nueva edad ordinaria, aunque sí respecto de la edad ordinaria general. En ambas situaciones se adelanta la edad, pero son dos mecanismos diferentes.

Cuestión diferente es que, en los supuestos de reducción de la edad, debamos considerar dicha edad como ordinaria a todos los efectos. Entiendo que el legislador tiene plena libertad, respetando el derecho a la igualdad y no discriminación, para delimitar hasta dónde llega la consideración de esa edad reducida como edad ordinaria de jubilación. Esto es justamente lo que ha ocurrido en el caso analizado por la STC 172/2021, pues si el legislador hubiese querido haber dotado a la edad reducida de todos los efectos de edad ordinaria, lo hubiese hecho; pero, tal como destaca la STC, no lo hizo a los efectos del acceso a la incapacidad permanente desde una jubilación con edad reducida[33]. Esto no resulta extraño, pues el propio art. 206 bis LGSS limita expresamente sus efectos cuando en su apartado 2º *in fine*, señala que la reducción de la edad no se tendrá en cuenta a los efectos de acceder a la jubilación parcial, a los beneficios del art. 210.2, y a cualquier modalidad de jubilación

[32] También considera que estamos ante un error dicha calificación, Ortiz González-Conde, F.M.: *La jubilación por razón (...)*, *op. cit.*, página 230.

[33] Tal como afirma esta STC: "Lo cierto es que el legislador, en el ejercicio legítimo de su libertad de configuración del sistema, no ha establecido otro requisito que el de una determinada edad para acceder a la prestación de incapacidad permanente [art. 195.1, párrafo segundo, LGSS, por remisión al art. 205.1 a) LGSS], de forma que no impide su acceso desde una situación de jubilación anticipada, ni distingue entre las causas o presupuestos de ese tipo de jubilación para acceder a la incapacidad permanente. Tampoco ha establecido cautela o modulación alguna para el cálculo de la edad a estos efectos, como sí ha hecho, por ejemplo, en el caso de la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador [art. 207.1 a) último inciso LGSS], o en el caso de la jubilación anticipada por voluntad del interesado [art. 208.1 a), último inciso LGSS]. En ambos supuestos, para el cálculo de la edad de jubilación no resultan de aplicación "los coeficientes reductores a que se refiere el artículo 206". Nada de esto se incluye en el art. 195.1, párrafo segundo, LGSS ni en el art. 205.1 a) del mismo texto legal".

anticipada[34]. Por lo tanto, estamos ante una edad reducida que juega como edad ordinaria, pero sólo a ciertos efectos, de manera que la edad ordinaria general sigue funcionando a otros efectos en caso de trabajadores con discapacidad; por ejemplo, tal como hemos visto, para acceder antes de cumplir esa edad ordinaria general a la incapacidad permanente desde una jubilación por discapacidad.

4. LA MODALIDAD GENERAL DE REDUCCIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN: LOS COEFICIENTES REDUCTORES (DISCAPACITADOS EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 65%)

El art. 206 bis LGSS contiene dos supuestos diferentes de reducción de la edad en caso de discapacidad. Como vamos a ver, esto supone que hay dos regímenes jurídicos diferentes, si bien también hay reglas que son comunes a ambas posibilidades.

El primero de los supuestos hace referencia a la posibilidad de reducir la edad de jubilación en caso de discapacitados que acreditan un grado importante de discapacidad, igual o superior al 65%; en este caso, el art. 206 bis LGSS establece una reducción de la edad ordinaria de jubilación a través de coeficientes reductores de la misma. Esta posibilidad se desarrolla a través del RD 1539/2003. Esta regulación plantea diferentes cuestiones que debemos analizar.

4.1. Ámbito subjetivo de aplicación

En principio, el art. 206 bis LGSS es una norma aplicable a la jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social. Por lo tanto, afectaría sólo a los sujetos incluidos dentro del mismo (ya sean trabajadores por cuenta ajena, funcionarios o asimilados). No obstante, el art. 1 del RD 1539/2003 realiza una ampliación, pues establece que se aplicará, además de los anteriores, a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes Especiales Agrario (que en la actualidad ya están incluidos dentro del Régimen General a través de su Sistema Especial), del Mar y Minería del Carbón. Por lo tanto, se aplica esta posibilidad de jubilación a los trabajadores por cuenta ajena con independencia del Régimen al que pertenezcan, así como otros sujetos incluidos en el Régimen General.

Respecto de esta ampliación cabe señalar una cuestión: el art. 206 bis LGSS no induce a pensar en la posibilidad de una ampliación del ámbito subjetivo propio de esta norma, pues no hay rastro alguno de esta cuestión; y el RD 1539/2003 es una norma de desarrollo de este precepto. Por lo tanto, bien puede plantearse si la regulación reglamentaria es *ultra vires*.

El preámbulo del RD justifica esta ampliación, "dada la remisión existente en la normativa aplicable a éstos en relación con el Régimen General", sin especificar nada más. Es evidente que la falta de concreción puede generar una duda de carácter técnico que podría dar al traste con una deseable y necesaria ampliación de una medida que beneficia a un colectivo, como el de los discapacitados, que requiere de reglas como la contenida en el art. 206 bis.

Sobre la cuestión hemos de tener en cuenta que los trabajadores agrarios por cuenta ajena, ya están integrados en el Régimen General a través de su Sistema Especial, por lo que la ampliación del art. 1 del RD 1539/2003 no plantea problema alguno. De otro lado, debemos acudir a la Disp. Adic. 1ª de la LGSS, a tenor de la cual, resulta aplicable a los trabajadores de la minería del carbón, entre otros muchos preceptos, el art. 206 bis LGSS. Sobre estos trabajadores hemos de advertir que, con carácter general, ya cuentan con un sistema de jubilación con edad reducida a través de coeficientes reductores

[34] Debe tenerse en cuenta que hay opiniones doctrinales que estiman que esta limitación impediría considerar como edad ordinaria de jubilación, la reducción aplicable a los discapacitados; así, Fernández Prieto, M.: *op. cit.*, página 142.

de la misma (art. 21 de la Orden de 3 de abril de 1973 para la aplicación y desarrollo del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón). Por lo tanto, un trabajador discapacitado que desarrolle prestación de servicios dentro de este Régimen Especial, tiene dos posibilidades diferentes para acceder a una jubilación con edad reducida (en realidad, son tres, pues también tenemos la jubilación con edad reducida por alcanzar una discapacidad igual o superior al 45% en una ocupación que puede suponer una reducción de la esperanza de vida, que también está encuadrada en el art. 206 bis LGSS).

En cuanto a los trabajadores por cuenta ajena del mar, las dudas resurgen. De entrada, la mencionada Disp. Adic. 1ª LGSS, si bien regula la aplicación de ciertas normas del Régimen General a los trabajadores por cuenta ajena del mar, entre ellas no se menciona al art. 206 bis. En este caso debemos acudir al art. 30 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero. Este precepto, de manera general señala que "La prestación económica de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión que le será reconocida en las mismas condiciones, cuantía y forma que la establecida en la normativa vigente del Régimen General". Encontramos así una norma que habilitaría la ampliación del ámbito subjetivo que realiza el art. 1 del RD 1539/2003. Sin embargo, una duda nos plantea dicho art. 30 Ley 47/2015: este precepto, tras establecer la regla general que hemos mencionado, regula en su apartado 2º la rebaja de la edad ordinaria de jubilación, a través de coeficientes reductores de la edad, pero sólo en caso de jubilación por actividades peligrosas o penosas. Dado que exclusivamente se refiere a este supuesto, podría, nuevamente surgir la duda del carácter *ultra vires* del RD 1539/2003, pues no se hace referencia al otro supuesto de reducción de la edad, el de la discapacidad. No obstante, ello puede explicarse pues no se trata de una mera remisión a lo previsto por el art. 206 LGSS, sino que esta posibilidad de jubilación con edad reducida por razón de actividad de los trabajadores del mar, recogida por el art. 30 de la Ley 47/2015, contiene reglas específicas diferentes a las del Régimen General; de ahí que únicamente se haga expresa alusión a la misma. Para el resto de jubilaciones (con edad ordinaria, con edad ordinaria especial, jubilaciones anticipadas), se aplican las reglas propias del Régimen General. En conclusión, podemos afirmar que el desarrollo reglamentario del RD 1539/2003, no es *ultra vires*.

Junto con la ampliación del ámbito subjetivo del art. 1 del RD 1539/2003, hemos de señalar otro supuesto de ampliación tremendamente importante. Me refiero al art. 26.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo; precepto que facilita la extensión de la jubilación con edad reducida a los trabajadores autónomos discapacitados[35]. Posteriormente, la actual LGSS también ha recogido expresamente esta ampliación a los autónomos mediante el art. 318 letra d LGSS).

Además de lo anterior, debemos tener en cuenta lo previsto por el art. 6 del RD 1539/2003, a tenor del cual, la reducción de la edad y el cómputo a los efectos de período cotizado de dicha reducción, también afecta a aquellos trabajadores discapacitados que hayan estado comprendidos en el campo de aplicación de este RD, cuya jubilación se produzca en cualquier otro Régimen de Seguridad Social distinto a los contemplados por dicho RD; lo que, en la práctica, supone aplicar esta regulación a todo sujeto protegido por cualquier Régimen de Seguridad Social.

[35] A tenor de este precepto, "Los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación. No obstante, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos afectados que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.
En este sentido, se entenderán comprendidos los trabajadores autónomos con discapacidad en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena".

La situación era mucho más simple bajo el derogado Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, pues la Disp. Adic. 8ª establecía expresamente que resultaba de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social lo dispuesto en el art. 161 bis, apartado 1, que establecía tanto la reducción de la edad de jubilación para discapacitados en grado equivalente o superior al 65%, como el de los discapacitados en un grado igual o superior al 45%, cuya discapacidad supusiese una evidente reducción de la esperanza de vida. No olvidemos que tanto el RD 1539/2003, como el RD 1851/2009, son normas reglamentarias que desarrollaban inicialmente a dicho art. 161 bis LGSS de 1994[36].

4.2. Requisitos para el acceso a la jubilación. En especial el grado mínimo de discapacidad y su acreditación

Con carácter general, los requisitos del hecho causante para la jubilación se regulan en el art. 205 LGSS: afiliación, alta o alta asimilada, edad mínima, y período de carencia. A tenor del art. 206 bis LGSS, tan sólo se prevé una alteración en la edad mínima para acceder a la jubilación, que puede ser reducida en el caso de trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%, en los términos establecidos reglamentariamente. Por su parte, el RD 1539/2003 se limita a reiterar la exigencia de un grado bastante elevado de discapacidad, el 65%, regulando la forma de acreditación de dicho grado de discapacidad y el procedimiento de reducción de la edad. Desde esta perspectiva, tan sólo se modifica (reduciéndose) el requisito de la edad y se añade al conjunto de requisitos una nueva exigencia, alcanzar un alto grado de discapacidad, a partir del cual, podría accederse a la reducción de la edad jubilación.

Como vemos, el art. 206 bis sólo establece una especialidad respecto del régimen ordinario de jubilación, que afecta a uno de los requisitos del art. 205 LGSS, el de la edad mínima para acceder a la jubilación, que se ve alterada siempre que se cumpla dicha exigencia de un alto grado de discapacidad.

Si el art. 206 bis LGSS sólo establece una especialidad respecto del cumplimiento de la edad de jubilación, ello supone que para el acceso a la jubilación de las personas trabajadores discapacitadas deben cumplirse los mismos requisitos del hecho causante establecidos en el art. 205.1 LGSS[37] (afiliación, alta o alta asimilada y período de carencia -general y específico-, así como la edad[38]); si bien, para aquellos trabajadores discapacitados que alcancen una discapacidad en grado igual o superior al 65%, se altera uno de los requisitos del hecho causante, el de la edad mínima, que se verá reducida. El cumplimiento de dicho grado permite, tan sólo, modificar la edad de jubilación, reduciéndola; pero deben seguir cumpliéndose el resto de requisitos establecidos por el art. 205 LGSS.

En cuanto al único requisito que se añade, un grado mínimo de discapacidad, debemos tener en cuanto diversas cuestiones. De entrada, que se exige un grado bastante importante de discapacidad, el 65%. Ello supone que esta vía de jubilación no está precisamente abierta a cualquier discapacitado, sino tan sólo a aquellos que tienen una situación especialmente penosa como consecuencia del alto grado de discapacidad exigido. Desde este punto de vista, no faltan voces críticas con esta exigencia

[36] Téngase en cuenta que la DA 8º LGSS de 1994 se refiere al art. 161 bis a partir de la reforma introducida por la Ley 40/2007.

[37] Ortiz González-Conde, F.J.: *La jubilación por razón (...)*, *op. cit.*, página 236; Rueda Monroy, J.A.: "Punto críticos (…)", *op. cit.*, página 841.

[38] Téngase en cuenta que el art. 205.3 LGSS puntualiza que no es necesario cumplir el requisito de alta o alta asimilada, siempre que se reúnan los requisitos de edad y período de carencia. Respecto del período de carencia, no se tiene en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias ex art. 205.1 b LGSS.

tan limitativa, lo que unido al hecho de que el acceso al empleo de los discapacitados es bastante reducido, genera que sean realmente muy pocos los sujetos que se benefician de esta posibilidad[39].

De otro lado, el art. 1 del RD 1539/2003 establece literalmente que la reducción de la edad se aplicará a los trabajadores que realicen una actividad retribuida "y durante esta" acrediten un grado de discapacidad del 65%. Por lo tanto, es necesario que el trabajador haya sufrido dicho grado de discapacidad mientras desarrollaba la actividad que origina su inclusión en el ámbito subjetivo de protección del Sistema. De hecho, tal como vamos a ver posteriormente, a la hora de calcular la reducción de la edad, se aplican unos coeficientes sólo al período de tiempo en que se ha trabajado sufriendo dicho grado de discapacidad.

En cuanto a la acreditación, el art. 2 del RD 1530/2003 establece que la discapacidad y su grado pueden acreditarse mediante certificación del IMSERSO o del órgano competente de la Comunidad Autónoma si es que se ha realizado la transferencia de funciones (lo cual se ha hecho a todas las CCAA, por lo que la competencia del IMSERSO se reduce a Ceuta y Melilla). A estos efectos ha de tenerse en cuenta lo regulado por el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Ahora bien, en el caso en que no sea posible la certificación por tales órganos, por tratarse de una discapacidad originada en momento anterior a la asunción de las competencias en esta materia, se establece en el párrafo segundo de este precepto que la existencia de la discapacidad puede acreditarse mediante certificación o acto administrativo de reconocimiento de la discapacidad, expedido por el organismo que tuviese atribuida la competencia en dichos momentos anteriores. Más aún, en defecto de este último organismo, podrá demostrarse la discapacidad "por cualquier otro medio de prueba que se considere suficiente por la entidad gestora de la Seguridad Social"; por ejemplo, la documentación médica del discapacitado[40].

Por tanto, hay mecanismos alternativos a la certificación del IMSERSO o entidad autonómica, pero tales mecanismos sólo pueden ser utilizados cuando estamos ante una discapacidad existente con anterioridad al momento en que éstos asumen la competencia en materia de discapacidad. En consecuencia, parece que no es posible acudir a estas otras vías en situaciones diferentes de las contempladas en el precepto.

Debe tenerse en cuenta que ni el art. 206 bis LGSS, ni el RD 1539/2003 exigen que el grado de discapacidad del 65% deba acreditarse durante todo el periodo de tiempo que la persona trabajadora ha desarrollado prestación de servicios profesionales. El requisito consiste en haber alcanzado dicho grado mientras se ha desarrollado prestación de servicios. Ahora bien, en el momento de calcular la reducción de la edad, es evidente que mientras mayor sea el período de trabajo en el que se haya alcanzado, superado y mantenido dicho grado, mayor será la reducción de la edad; pues como vamos a ver, se aplican unos coeficientes reductores, pero sólo al tiempo trabajado durante el que se acredite, al menos, el 65% de discapacidad.

Relacionado con la anterior cuestión está la incidencia de las alteraciones en los baremos aplicables a la hora de determinar el grado de discapacidad; especialmente en el supuesto en que una misma discapacidad reciba, gracias al nuevo baremo, un incremento del porcentaje de discapacidad sin que haya un agravamiento. Por ejemplo, en caso de un padecimiento congénito u originario que no ha sufrido alteración, pero un nuevo baremo estima que es merecedor de un porcentaje superior

[39] Vid. Arbues Dieste, A.C., Gonzalo Bendicho, A. y Rico Letosa, S.: *op. cit.*, página 43; Toscani Giménez, D.: *op. cit.*, página 232; Valdés Alonso, A.: *op. cit.*, páginas 130 y 131.

[40] En este sentido Ortiz González-Conde, F.M.: *La jubilación por razón (...)*, *op. cit.*, página 245.

(nos referiremos a esta posibilidad especialmente en el otro supuesto de reducción de la edad por discapacidad, cuando dicha discapacidad supone una reducción de la esperanza de vida). En este caso, hemos de entender que no hay agravamiento, sino recalificación o actualización del grado, de manera que éste afecta al trabajador desde el inicio de su discapacidad; por lo que todo el período trabajado se tendría en cuenta a los efectos de calcular la edad de jubilación mediante los coeficientes reductores de la misma.

Desde el punto de vista del contenido de la acreditación, debemos señalar que, si bien el art. 2 RD 1539/2003 se refiere a la discapacidad y el grado correspondiente de la misma; no obstante, el art. 3 de la norma reglamentaria añade otra cuestión que también ha de acreditarse: al reglar la aplicación de los coeficientes reductores de la edad, este último precepto establece un coeficiente superior (0,50) si se trata de discapacitado que acredite la necesidad de una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida. Contamos, pues, con otro elemento que, en su caso, debe ser acreditado, lo cual ha de realizarse por las mismas vías que establece el art. 2 del RD 1539/2003.

Para terminar, una última cuestión: hemos señalado que los competentes para certificar o acreditar la discapacidad, su grado o la necesidad de un tercero, son el IMSERSO o el órgano competente de las CCAA a las que se ha transferido la competencia, así como los organismos que tuviesen esa competencia con anterioridad y, en su defecto, por cualquier otro medio de prueba. Ahora bien, dado que el grado de discapacidad (o la necesidad de la tercera persona) es un requisito para acceder al derecho, ni el INSS, ni el órgano judicial son competentes para acreditar el cumplimiento del requisito; no pudiendo ni determinar la discapacidad, su grado, ni la necesidad de una tercera persona, tal como ha señalado la jurisprudencia, pues dicha acreditación o certificación está fuera de sus competencias, debiendo limitarse, exclusivamente, a controlar si tal requisito es cumplido por quien solicita la prestación, estando condicionados a lo que certifique el órgano competente[41]. En definitiva, el INSS y los órganos judiciales en vía de recurso, pueden reconocer prestaciones, pero no un requisito que da derecho a la misma. Su competencia en este punto se limita a controlar que dicho requisito se cumple o no.

[41] En este sentido la STS de 18 de febrero de 2015, rec. 983/2014; que, en un supuesto de trabajadora de la ONCE, jubilada anticipadamente por superar el 65% de discapacidad, solicitó la aplicación del coeficiente del 0,50, por requerir de una tercera persona. El INSS desestimó la aplicación de dicho coeficiente, pues la trabajadora no acreditó la necesidad de una tercera persona. No obstante, tanto en instancia como el TSJ (STSJ de Galicia de 31 de enero de 2014, rec. 3274/2011), estimaron dicha necesidad, en base a la ponderación de hechos probados por parte del juez de instancia; es decir, sin que hubiese una acreditación en los términos del art. 2 del RD 1539/2003. Ante esta situación, el TS, basándose en la previa STS de 21 de febrero de 2008, rec. 1329/2008 (sobre prestación no contributiva por hijo a cargo, donde también se exige la acreditación del grado de discapacidad), desestima que INSS u órgano judicial puedan sustituir la acreditación exigida. De esta manera, esta última resolución es citada literalmente por la STS de 25 de febrero de 2015 para rechazar la competencia del INSS en vía administrativa y la judicial, tras recurso frente al INSS tuviese atribuida dicha competencia: "el INSS, que tiene atribuida la competencia para reconocer o no la prestación no contributiva (…), no la tiene para declarar uno de los elementos constitutivos del derecho a tal prestación, cual es la determinación del grado de minusvalía; de donde se desprende que, si no tiene competencia para ello tampoco puede hacer declaración alguna sobre tal particular y por lo tanto no puede ser objeto de impugnación por vía judicial en un recurso contra su decisión, una cuestión sobre la que ni decidió ni pudo decidir (…) la declaración de un determinado grado de incapacidad efectuada por el órgano administrativo competente juega como hecho condicionante del derecho a la prestación, correspondiendo al INSS y al posterior control jurisdiccional de su decisión a partir de aquella apreciación, quedando limitado el cometido de ambos a controlar si se cumplen los demás requisitos legales que condicionan el reconocimiento de la prestación reclamada (…)". Vid. el análisis de esta jurisprudencia en García Jimenez, M.: *op. cit.*, páginas 154 y ss.; Maldonado Molina, J.A.: "Coeficiente reductor de la jubilación de trabajadores con discapacidad: ¿Quién valora la necesidad de aguda de tercera persona?", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº Extraordinario 1º (2016), páginas 149 y ss.; Martínez Mateo, C.J.: *op. cit.*, páginas 345 y 346.

4.3. Procedimiento de reducción de la edad de jubilación (coeficientes reductores) y sus efectos

El sistema elegido por el legislador para proceder a reducir la edad de jubilación del colectivo de los discapacitados con grado igual o superior al 65% consiste en la aplicación de unos coeficientes reductores de la edad. El art. 206 bis LGSS se refiere a esta cuestión en los apartados 2º y 3º, que establecen respectivamente un límite a la reducción de la edad y las situaciones en que no serán tenidos en cuenta tales coeficientes reductores, limitando así sus efectos. En realidad, es el RD 1539/2003 el encargado de desarrollar esta cuestión, aclarando cómo funciona este sistema por el que se reduce la edad de jubilación (arts. 3 y 4).

El art. 3 del RD 1539/2003 señala que la reducción va a depender de la aplicación de unos coeficientes al período de tiempo en que el beneficiario haya trabajado en una situación de discapacidad que alcance el 65%. Por lo tanto, aplicaremos tales coeficientes reductores, sólo al período de tiempo en que el discapacitado haya desarrollado prestación de servicios manteniendo o superando ese grado de discapacidad; luego no se aplican a todo el tiempo trabajado. En consecuencia, es necesario acotar el período de tiempo efectivamente trabajado desde el reconocimiento del citado grado de discapacidad[42].

Tal como hemos señalado anteriormente, no se requiere que el discapacitado haya alcanzado dicho grado durante todo el período en que ha desarrollado sus servicios profesionales, ni durante todo el período de carencia. En todo caso, dado que los coeficientes son aplicados sólo al período de tiempo trabajado en que haya ostentado o superado dicho grado, es evidente que mientras más tiempo haya trabajado en dicha situación, mayor será la reducción.

Los coeficientes son dos diferentes. En primer lugar, el 0,25 cuando se acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Este coeficiente supone que se producirá una reducción equivalente a la cuarta parte del tiempo trabajado con dicho grado de discapacidad. Por ejemplo, si se ha trabajado 20 años, 10 de ellos cumpliendo con el grado exigido, se va a producir una reducción de dos años y medio en la edad ordinaria de jubilación. Si se quiere expresar de otro modo, este coeficiente facilita que se reduzca la edad en un año, cada cuatro que se haya trabajado. En segundo lugar, tenemos el coeficiente reductor del 0,50, que resulta de aplicación cuando el beneficiario acredite un grado igual o superior al 65% y, además, acredite la necesidad del concurso de una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida. Por lo tanto, en este caso se reduce la edad de jubilación en un período de tiempo equivalente a la mitad del tiempo trabajado en que se cumplan esas condiciones. Por ejemplo, en el mismo caso del ejemplo anterior, se reduce la edad de jubilación en 5 años. Dicho de otra forma, cada dos años trabajados, la edad se reduce en un año.

Ahora bien, al efecto de aplicar estos coeficientes reductores hemos de tener en cuenta dos cuestiones esenciales. En primer lugar, que tal como hemos señalado, los coeficientes se aplican "al tiempo efectivamente trabajado". El uso del adverbio supone que sólo se tendrá en cuenta el período que se considere tiempo efectivo de trabajo. En este sentido, el art. 4 del RD 1539/2003 señala que, para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, deben descontarse "las faltas al trabajo"; es decir, aquellos días en los que el trabajador no haya prestado servicios, si bien hay algunas excepciones.

Adviértase cuál es la pretensión de esta regulación: reducir la edad de jubilación, en función de la penosidad del trabajo desarrollado; de ahí que los coeficientes sólo se aplican al período de trabajo real o efectivo, sin aplicación de los mismos a aquellos períodos que no son de trabajo efectivo, pues en dichos períodos no se ha generado penosidad alguna, al no desarrollar servicios profesionales.

[42] STSJ de Castilla-La Mancha de 2 de julio de 2009, rec. 105/2009.

En cuanto a las excepciones que no se consideran faltas al trabajo, el art. 4 menciona a las bajas médicas por enfermedad o accidente (sean riesgos comunes o profesionales), las suspensiones del contrato por maternidad (hoy nacimiento y cuidado de menor de doce meses), adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo; y por último, las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales en las que existe derecho a retribución (por lo tanto, no sólo las ausencias reguladas en el ET, sino también las que puedan establecerse por negociación colectiva, siempre que haya derecho a retribución[43]). De otro lado, en caso de reducciones de jornada por motivos familiares, al no existir regla expresa, entendemos que deben ser consideradas trabajo efectivo completo, sin disminución alguna.

En conclusión, para aplicar los coeficientes reductores debemos averiguar el período de tiempo en que el beneficiario ha realizado su trabajo sufriendo una discapacidad igual o superior al 65%, descontando de dicho período las faltas al trabajo indicadas en el art. 4 del RD 1539/2003.

En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que el legislador ha establecido un tope a la reducción de la edad, pues el art. 206 en su apartado segundo especifica que, la aplicación de los coeficientes reductores, no pueden dar lugar a que el discapacitado acceda a la pensión con una edad inferior a cincuenta y dos años. En realidad, esta edad de 52 años no puede alcanzarse con el coeficiente del 0,25, siendo sólo posible en caso de aplicación del coeficiente del 0,50[44]; además, en este caso se requiere un largo período de trabajo efectivo[45]. Esto pone de manifiesto que la regulación es tremendamente cicatera para los discapacitados; especialmente si la justificación de la medida reside en el mayor esfuerzo y penosidad que supone realizar la actividad profesional. No resulta extraño que sean pocos los discapacitados que se jubilan por esta vía, o que la incapacidad permanente sea una vía más interesante[46].

En cuanto a los efectos de la reducción prevista, en primer lugar, es evidente que van a generar una edad de jubilación reducida respecto de la edad regulada en el art. 205 LGSS; todo ello en función de restarle a dicha edad ordinaria, el resultado de aplicar los coeficientes reductores al período de tiempo en que se ha trabajado con una discapacidad del 65% o superior.

Ahora bien, todo adelanto de la edad de jubilación va a plantear problemas desde el punto de vista de la cuantía de la pensión. De entrada, que el trabajador puede disfrutar de una pensión de jubilación durante más tiempo que un trabajador que se jubila con la edad ordinaria general. Ello supone un incremento en los costes de la Seguridad Social; de ahí que, en los casos de jubilación anticipada, el legislador ha establecido un mecanismo de reequilibrio económico: los coeficientes reductores de la pensión (no confundir con coeficientes reductores de la edad); es decir, aplicar unos porcentajes que reducen la cuantía de la pensión.

De otro lado, dado que el cálculo de la cuantía es idéntico al regulado para la jubilación ordinaria, nos encontramos que al acceder a una jubilación con edad reducida, se cesa en la obligación de cotización y como sabemos, el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación depende

[43] Ortiz González-Conde, F.M.: "La pensión de jubilación (…)", *op. cit.*, versión electrónica.

[44] Vid. Maldonado Molina, J.A.: "La reforma de la pensión (…)", *op. cit.*, página 83.

[45] Teniendo como referencia una edad de jubilación de 67, habría que aplicar una reducción de 15 años para llegar a poder jubilarse con 52. Si aplicamos el coeficiente del 0,25 (reducción de la cuarta parte del período efectivamente trabajado), serían necesarios 60 años de trabajo efectivo para alcanzar esos 15 años (60/4=15, o 15×4=60). Caso de aplicación del coeficiente del 0,50 (reducción equivalente a la mitad del tiempo efectivamente trabajado), sería posible alcanzar la edad de 52 años, o lo que es igual, una reducción de 15 años, habiendo trabajado efectivamente un mínimo de 30 años con discapacidad igual o superior al 65% y con el concurso de un tercero (30/2=15, o 15x2=30).

[46] Sobre esta cuestión, vid. Rueda Monroy, J.A.: "Puntos críticos (…)", *op. cit.*, página 838.

especialmente de aplicar a la base reguladora un porcentaje que es mayor mientras se hayan trabajado más años (el 100% se alcanza con 36 años y medio, en caso de jubilación a los 67 años); luego una jubilación adelantada supone un porcentaje menor, dado que se perderían años cotizables.

Pues bien, a diferencia de lo previsto por el art. 206.4 LGSS respecto de la reducción de la edad de jubilación por razón de la actividad, no se prevé, ni legal, ni reglamentariamente, ningún mecanismo de reequilibrio financiero[47] o de reducción de la cuantía de la pensión; por lo que la reducción de la edad no va a suponer una reducción en la cuantía de la pensión. La razón es simple: un incremento de la cotización como mecanismo de reequilibrio financiero supondría un obstáculo para la contratación de discapacitados, por lo que se perdería el efecto de acción positiva del art. 206 bis; de igual manera, si se aplican coeficientes reductores a la cuantía de la pensión, se perdería el efecto pretendido por la acción positiva.

Además, de no establecerse ningún sistema de penalización, el RD 1539/2003 plantea una medida para facilitar que los discapacitados no se vean afectados por la pérdida de años de cotización (por adelantar la edad de jubilación) a la hora de calcular la cuantía de la pensión. Concretamente, el art. 5 establece que el período de tiempo en que resulta reducida la edad de jubilación por la aplicación de los coeficientes reductores de la edad, "se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación". De esta manera se establece una ficción jurídica por la que se entiende que el discapacitado ha cotizado a la Seguridad Social el tiempo que ve reducida su edad de jubilación[48]. Es decir, si un discapacitado se jubilase, por ejemplo, con sesenta años los siete años que ve reducida la edad de jubilación se entienden cotizados a la Seguridad Social a la hora de aplicar el art. 210 LGSS. De esta manera, se jubila con sesenta años, pero a los exclusivos efectos del cálculo de la cuantía de la pensión, se estaría jubilando como si tuviera sesenta y siete. De esta manera se evitan los negativos efectos que tendría sobre la cuantía de la pensión de jubilación, reducir la carrera de seguro del trabajador[49].

El precepto establece que ese período de reducción se estima como cotizado, a los exclusivos efectos, del cálculo de la cuantía de la pensión; lo que impide tenerlo en cuenta para cumplir la exigencia del período de carencia mínimo de 15 años; de modo que ese requisito debe cumplirse de manera estricta. De otro lado, dado que la reducción tiene efectos, exclusivamente para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora; dicha base reguladora se calculará tal como especifica el art. 205; es decir, con las 300 bases de cotización inmediatamente anteriores al hecho causante (25 años de cotización), de manera que, si hay lagunas, se toman la base mínima de entre las existentes en cada momento. Por lo tanto, a la hora de calcular la cuantía de la prestación, si bien la regulación beneficia al trabajar en cuanto al porcentaje aplicable; no le beneficia la fórmula de cálculo, pues es difícil que un discapacitado pueda tener una carrera de seguro que iguale esos 25 años de cotización.

Desde la perspectiva de los efectos debemos recordar una norma ya mencionada, el art. 6 del RD 1539/2003, a tenor de la cual, tanto la reducción de la edad, como la ficción del período cotizado a los efectos del cálculo de la pensión, resultan de aplicación a la jubilación de trabajadores que, habiendo estado incluidos en el ámbito de aplicación de esta regulación, se jubilen a través de cualquier otro régimen de Seguridad Social. Lógicamente, este otro Régimen debe no haber entrado en el ámbito delimitado por el art. 1. Desde mi punto de vista, estamos ante una norma pensada

[47] Este art. 206.4 prevé el incremento de la cotización a la Seguridad Social para equilibrar la aplicación de coeficientes reductores de la edad.

[48] Toscani Giménez, D., se refiere a "una presunción legal". *op. cit.*, página 231.

[49] Es esta la finalidad de la norma analizada, tal como destaca la STS de 12 de diciembre de 2013, rec. 257/2013, si bien sobre el supuesto de adelanto de la edad de jubilación por razón de actividad.

fundamentalmente para discapacitados que accedieran a la jubilación desde el RETA; pero, tal como hemos visto, este colectivo también se beneficia en la actualidad de esta regulación.

Por último, el ordenamiento ha incorporado ciertos límites expresos sobre los efectos de esta regulación. Concretamente el art. 206 bis LGSS establece en su apartado segundo *in fine*, que los coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, al efecto de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial (regulada en el art. 215 LGSS), ni para acceder a los beneficios del art. 210.2 LGSS (el complemento económico por acceder a la pensión de jubilación con edad superior a la edad ordinaria), ni para acceder a cualquier otro tipo de jubilación anticipada[50]. Por lo tanto, si el discapacitado quisiera acceder a estas posibilidades, debe hacerlo con la edad real y exigida por el ordenamiento en cada caso[51].

Esto último evidencia algo que es necesario subrayar: lo previsto por el art. 206 bis LGSS es una vía para adelantar la jubilación, pero no impide que el discapacitado pueda acudir a otros supuestos de jubilación anticipada; eso sí, con el régimen propio de esas otras vía. No obstante, lo más probable es que, dado el desgaste que sufre el discapacitado, y disponiendo del mecanismo del art. 206 bis LGSS, no le compense acceder a la jubilación anticipada[52]. Tal como hemos señalado anteriormente, el legislador no extiende los efectos de la reducción de la edad a todos los efectos posibles de esa nueva edad de jubilación; lo cual entra dentro de su capacidad para diferenciar entre diferentes tipos o situaciones de jubilación. En todo caso, no han faltado voces críticas que cuestionan estas limitaciones[53].

Pese a la limitación expresa por la que los coeficientes reductores de la edad no son tenidos en cuenta a los efectos de la jubilación anticipada, la Disp. Adic. Única del RD 1539/2003 establece que los trabajadores discapacitados en grado igual o superior al 65%, que hayan tenido la condición de mutualista en fecha 1 de enero de 1967, o anterior, y que tengan derecho a causar pensión con 60 años de conformidad a la Disp. Trans. 3ª.1.2ª TRLGSS (en la actualidad Disp. Trans 4ª.1.2 LGSS), les resulta de aplicación los coeficientes reductores de la edad, "a los efectos de determinar el coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación que corresponda en cada caso", teniéndose en cuenta la edad real del trabajador a todos los demás efectos[54].

5. LA MODALIDAD ESPECIAL DE REDUCCIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN: DISCAPACIDADES QUE IMPLICAN UNA REDUCCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA (DISCAPACITADOS EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 45%)

El art. 206 bis LGSS establece otro supuesto diferente de reducción de la edad de jubilación de los discapacitados y que afecta a aquellos que acrediten una discapacidad igual o superior al 45%,

[50] También los arts. 207.1 a) y 208.1 a) LGSS señalan expresamente que no resultan de aplicación los coeficientes reductores del art. 206 bis LGSS.

[51] Téngase también en cuenta que el art. 214.1 LGSS al regular la jubilación activa señala que, a los efectos del cómputo de la edad para acceder a la misma, "no serán admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones".

[52] En este sentido Fernández Orrico, F.J.: "Vejez y discapacidad: una realidad necesitada de especial protección social", en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Laborum, Murcia 2019, página 594.

[53] Así, Fernández Orrico, F.J.: *op. cit.*, página 595; de igual manera López Cumbre, L.: *op. cit.*, páginas 177 y 178.

[54] En este caso, es necesario calcular en primer lugar, la edad de ordinaria de jubilación como discapacitado según el art. 3 del RD 1539/2003, para después aplicar los coeficientes reductores de la pensión de conformidad con la Disp. Trans. 4ª LGSS. Téngase en cuenta a estos efectos, que si bien el original art. 161 bis. de la LGSS de 1994 extendía la limitación no sólo a los supuestos de jubilación parcial, beneficio del complemento económico y jubilación anticipada, sino también a "a la jubilación regulada en la norma 2.ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera" (hoy Disp. Trans. 4ª LGSS); en la actualidad, la LGSS de 2015, no se refiere entre las limitaciones al supuesto de los mutualistas en fecha 1 de enero de 1967 o anterior.

siempre que se trate de discapacidades en las que existan evidencias contrastadas de generar una reducción significativa de la esperanza de vida. Este precepto se desarrolla por el RD 1851/2009.

Al inicio de este trabajo advertíamos cómo en este caso el adelanto de la edad de jubilación obedece a una doble justificación. De un lado, una primera justificación coincidente con el adelanto de la edad por discapacidad igual o superior al 65%: la desigualdad que sufren estos trabajadores, pues su condición implica un mayor esfuerzo y penosidad en el desempeño de la actividad laboral. Pero, además, hay un segundo elemento, que es exclusivo de esta segunda vía, pues se trata de trabajadores con dolencias que implican una evidente reducción de la esperanza de vida, por lo que tienen una mayor limitación para poder disfrutar de una pensión de jubilación. Como es evidente, también estamos ante una medida de acción positiva[55].

Tal como vamos a comprobar, si bien se trata de un supuesto diferente, por lo que hay todo un conjunto de reglas específicas o propias; sin embargo, también es cierto que hay un conjunto de normas comunes con el supuesto anteriormente analizado. Como es lógico, nos centraremos fundamentalmente en el análisis de los elementos diferenciales.

5.1. Ámbito subjetivo de aplicación

En este caso el art. 1 del RD 1851/2009 establece expresamente que se aplicará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia incluidas en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social. Sin embargo, hemos de recordar algo que ya vimos al analizar la cuestión del ámbito subjetivo en la jubilación de quienes alcanzan un grado igual o superior al 65% de discapacidad: que la norma legal, art. 206 bis LGSS, se refiere sólo a los trabajadores del Régimen General, por lo que es posible plantear si el RD 1851/2009 es una norma *ultra vires*, por extender el ámbito subjetivo a sujetos que están fuera de lo previsto legalmente. No obstante, tal como señalamos al analizar anteriormente esta cuestión, existen otros preceptos legales que permitirían esta extensión subjetiva; por lo entendemos que el precepto reglamentario no supone un desarrollo más allá de lo permitido por la regulación legal. Además, hemos de insistir en que este RD, al igual que el RD 1539/2003, desarrollaban inicialmente al art. 161 bis LGSS de 1994, y la LGSS de 1994 establecía en su Disp. Adic. 8ª la extensión de lo previsto por el art. 161 bis, a todos los Regímenes que integran el sistema de Seguridad Social[56]; de hecho, la exposición de motivos del RD 1851/2009, se remite a esta norma para justificar el ámbito de aplicación.

5.2. Requisitos para el acceso a la jubilación

Vamos a dividir el análisis de esta cuestión en dos partes bien diferenciadas. De un lado, los requisitos de carácter general que proceden del art. 205 LGSS, y de otro lado, los requisitos específicos que se exigen en esta modalidad de jubilación para el adelanto de la edad.

5.2.1. Requisitos generales

Recordemos, tal como ya hemos señalado anteriormente, que el art. 206 bis LGSS no establece un régimen jurídico específico en cuanto a los requisitos del hecho causante de la pensión de jubilación; simplemente regula una especialidad respecto de uno de tales requisitos: la edad de acceso a la pensión. Por lo tanto, siguen siendo de aplicación idénticos requisitos generales del hecho causante regulados por el art. 205 LGSS, con excepción de la edad ordinaria, que se sustituye por

[55] Vid. sobre esta cuestión la STS de 27 de septiembre de 2017, rec. 4233/2015.

[56] Martínez Mateo, C.J.: *op. cit.*, página 349; Smintinica, C.: *op. cit.*, página 822.

una edad más temprana[57]. De esta manera, se requiere la afiliación, alta o alta asimilada, el período de carencia (general y la carencia específica) y una determinada edad. Al respecto, debemos realizar algunas puntualizaciones. En primer lugar, el art. 1 del RD 1851/2009 reitera la exigencia del período de carencia, al requerir que se haya trabajado "un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación"; es decir, un período de carencia general equivalente a los 15 años de cotización. Al respecto, y teniendo en cuenta las dificultades de acceso a un puesto de trabajo de los discapacitados, así como que se trata en concreto de discapacitados que sufren una "disminución significativa" de la esperanza de vida (art. 206 bis LGSS), este periodo de carencia parece excesivo[58]. Es lógico que se exija un período de carencia, pues estamos ante una prestación de carácter contributivo; ahora bien, exigir quince años de carencia mínima, puede resultar excesivo, no sólo por el hecho de la menor carrera de seguro de estos trabajadores; además, como veremos después, se añade que debe estar afectado por una de las patologías incluidas en el anexo, a lo que se suma que cinco de esos 15 debe ostentar un grado de discapacidad mínimo del 45%. Todo ello, dificulta en exceso la posibilidad de acceder a la jubilación por esta vía.

En segundo lugar, el art. 6 del RD 1851/2009 establece que es requisito imprescindible para acceder a esta jubilación con edad reducida, la condición de hallarse en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante. Esto supone una diferencia respecto de la jubilación ordinaria y del supuesto de reducción de la edad por discapacidad en grado del 65%, pues el art. 205.3 LGSS puntualiza que no es necesario cumplir el requisito de alta o alta asimilada, siempre que se reúnan los requisitos de edad y período de carencia. Por lo tanto, en este supuesto concreto de adelanto de la edad por discapacidad, la exigencia de alta o situación asimilada a la de alta, resulta del todo necesaria para acceder a la jubilación con dicha edad reducida.

Una cuestión interesante es la relativa al cómputo de ese período de 15 años. De entrada, el art. 1 no se refiere a que esos 15 años sean período cotizado, sino que ha de ser un período de trabajo efectivo. No obstante, por conexión con el art. 205, es evidente que se requiere el mismo período de carencia. De otro lado, el art. 4 del RD 1851/2009 reitera una regla que ya analizamos en el RD 1539/2003: para el cómputo del tiempo efectivo trabajado, se descuentan las ausencias al trabajo, excepto las motivadas por baja médica (común o profesional), las suspensiones por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, o ausencias del trabajo con derecho a retribución (vid. supra). Como sabemos, el art. 4 del RD 1539/2003, aplicaba dichos coeficientes sólo a los períodos de tiempo efectivamente trabajados. Sin embargo, tal como vamos a ver, en el caso de reducción de la edad de jubilación de los discapacitados que alcancen el 45% y sufran una reducción de la expectativa de vida, no hay coeficientes reductores de la edad, sino una edad reducida fija de 56 años. Dada esta cuestión, ¿a qué debemos aplicar el descuento de las ausencias al trabajo? Tan sólo cabe una posibilidad: al período de carencia de 15 años. Además, ello es coherente con la literalidad del RD 1851/2009: el art. 1 se refiere a que el trabajador debe haber trabajado "un tiempo efectivo" equivalente al período mínimo de carencia que se exige para acceder a la jubilación. Por su parte, el art. 4 RD 1851/2009 se refiere al "cómputo del tiempo efectivo trabajado, a efectos de la aplicación de lo establecido en este real decreto". Por lo tanto, ambos preceptos se refieren al mismo período.

[57] Respecto del período de carencia, recordemos que no se tiene en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias ex art. 205.1 b LGSS.

[58] Gala Duran, C.: "Personas con discapacidad y jubilación: las novedades del RD 370/2023", en AA.VV., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, Editorial Cinca, Madrid 2024, página 207.

Por otra parte, aun cuando no se haga referencia en este caso a la carencia específica, es evidente que sigue siendo un requisito exigible; pues, tal como hemos señalado, el art. 206 bis, se limita a establecer tan sólo una especialidad respecto de la edad de jubilación, sin alterar el resto de requisitos del hecho causante.

5.2.2. Discapacidades reglamentariamente determinadas

En cuanto a los requisitos de carácter especial, aplicables tan sólo a esta modalidad de reducción de la edad de jubilación, el art. 1 hace referencia a dos cuestiones diferentes: en primer lugar, estar afectados por alguna de las patologías generadoras de discapacidad enumeradas en el anexo al propio RD 1851/2009; y haber alcanzado un grado de discapacidad igual o superior al 45%, siempre que dicho grado esté motivado por las mismas patologías.

De entrada, hay que subrayar que no se trata de cualquier patología que genere una discapacidad, sino tan sólo aquellas sobre las que exista evidencias contrastadas que determinan una reducción significativa de la esperanza de vida, siendo estas enumeradas en el anexo del RD 1851/2009[59]. No es necesario enumerar en este trabajo las patologías y discapacidades que se recogen en el anexo al RD; basta con evidenciar que es un listado de carácter cerrado, si bien es posible la inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad, para lo que se establece un procedimiento a través de la Disp. Final 4ª del RD 1851/2009. De otro lado, el art. 2 del RD 1851/2009, reitera que se trata de discapacidades en las que concurre evidencias contrastadas de que las mismas suponen una reducción generalizada y apreciable de la esperanza de vida; lo cual conecta directamente con lo establecido por el art. 206 bis LGSS[60], al que de hecho se remite este art. 2. Por lo tanto, no sólo no se trata de cualquier patología y discapacidad, sino que sólo es posible incluir en el listado, aquellas caracterizadas por el efecto constatado de generar una reducción en la esperanza de vida de quien la sufre; limitándole que pueda acceder a una pensión de jubilación ordinaria, o mantener durante largo tiempo el disfrute de la misma.

Debe tenerse en cuenta que, a tenor de la literalidad del art. 1 RD 1851/2009, para acceder a la reducción de la edad de jubilación, el beneficiario debe sufrir una de estas patologías discapacitantes, "durante ese tiempo", refiriéndose el precepto al plazo de 15 años de cotización[61]. La literalidad no es totalmente clara, por lo que podría entenderse que no es necesario que la discapacidad se sufra durante todo ese tiempo, sino simplemente que la discapacidad aparezca a lo largo de dicho período. Estimo que el precepto exige que la patología discapacitante exista durante todo el período de 15 años, pues cuando se ha querido reducir un requisito temporal, se ha hecho de manera expresa, tal como ocurrió con la exigencia del grado mínimo de discapacidad del 45%, donde sí se especifica claramente que ese grado sólo debe sufrirse dentro de esos 15 años durante un determinado período de tiempo (sólo cinco años)[62].

[59] Téngase en cuenta que es el art. 206 bis LGSS quien señala que se trata de "discapacidades reglamentariamente determinadas".

[60] Recordemos que el art. 206 bis LGSS se refiere a "discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida".

[61] En este sentido Maldonado Molina, J.A.: "Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida (…)", *op. cit.*, página; de igual modo, Ortiz González-Conde, F.M.: *La jubilación por razón (...)*, *op. cit.*, página 237.

[62] Además, hay que tener en cuenta la evolución histórica de esta regulación, pues antes de las modificaciones introducidas al art. 1 del RD 1851/2009, por parte del RD 370/2023, se establecía como requisito que el trabajador acreditase que había trabajado durante quince años en situación de discapacidad con un grado no menor del 45%; cuando, además, la discapacidad supone una reducción de la esperanza de vida. Por lo tanto, la discapacidad y el grado mínimo de la misma, debían sufrirse durante los quince años. Al haberse reformado la exigencia del grado, que sólo ha de padecerse durante cinco de los quince años, y no haberse modificado la exigencia relativa a la discapacidad, entendemos que se mantiene que la misma ha de sufrirse durante esos quince años.

5.2.3. Discapacidad igual o superior al 45% y su acreditación

Junto con la discapacidad reglamentada que supone una reducción de la esperanza de vida, el art. 206 bis y el art. 1 del RD 1851/2009, se exige que el beneficiario tenga un grado de discapacidad igual o superior al 45%. Al respecto debe hacerse dos puntualizaciones. En primer lugar, que ese grado de discapacidad debe estar motivado por las mismas patologías reglamentadas, remitiéndose a estos efectos a lo previsto en el art. 5.3 del mismo RD. En segundo lugar, que dicho grado de discapacidad del 45% debe mantenerse, por tales patologías, durante al menos cinco años dentro del período de carencia de 15.

No se especifica el momento en que debe mantenerse ese grado mínimo: ¿al comienzo, durante, o al final del período de quince años? Por lo tanto, cabe cualquier posibilidad. Más aún, tampoco se plantea que sean cinco años continuados, por lo que podría ser un período fraccionado; si bien lo más lógico es que continuado y al final del período de quince años[63].

Por lo tanto, en cuanto a los requisitos específicos, es necesario una discapacidad motivada por una patología incluida en el listado del anexo, dicha discapacidad debe padecerse durante los 15 años que se exigen de cotización; requiriéndose, además, que se alcance un determinado grado mínimo de discapacidad del 45%; dicho grado debe estar motivado por una discapacidad listada por el anexo, y debe mantenerse, al menos, durante cinco de los quince años de período de carencia[64].

Estas exigencias deben ser acreditadas por el beneficiario. De entrada, resulta necesario demostrar la afectación por alguna de las patologías generadoras de discapacidad recogida en el anexo, lo cual ha de realizarse a través de informe médico, en el que ha de indicarse, en todo caso, la fecha de inicio o en la que se ha manifestado la patología, ya sea en la fecha de nacimiento o en otra posterior. Esta acreditación tiene interés a los efectos de probar que se ha padecido una patología de las recogidas en el anexo durante los quince años de período de carencia. Es evidente que, si se trata de una enfermedad que se manifiesta de nacimiento, el trabajador cumple con las exigencias de haberla padecido durante todo el período de carencia de 15 años que se exige.

Además, hay que acreditar que la discapacidad deriva de una de las patologías del anexo, así como que el grado ha sido igual o superior al 45% durante, al menos, cinco años; así como la fecha de inicio o manifestación de la discapacidad. En este caso la acreditación sólo puede efectuarse mediante certificación del IMSERSO o del órgano correspondiente de la respectiva comunidad autónoma con transferencia de las funciones. No caben las vías alternativas de acreditación que sí existen en el RD 1539/2003, para los casos en que la discapacidad es previa a la asunción de competencias de tales órganos (se puede acudir a la certificación o acto administrativo de reconocimiento del organismo que tenía competencia en dichos períodos anteriores y, en su defecto, podría acreditarse por cualquier otro medio de prueba)[65]. De esta manera, las posibilidades de acreditación son más limitadas en el RD 1851/2009[66].

[63] Vid. Gala Duran, C.: *op. cit.*, página 206.

[64] Originalmente el RD 1851/2009 establecía que el grado mínimo del 45% debía padecerse durante todo el período de carencia; es decir, durante los 15 años. No obstante, el RD 370/2023 alteró esta exigencia, de manera que hoy sólo se exige que dicho grado se haya padecido durante, al menos, cinco años. Además, como veremos posteriormente, si bien ese grado debe estar motivado por las patologías del anexo, no la totalidad del 45% debe estar necesariamente motivada por una de las patologías del anexo.

[65] Tal como señala Valdés Alonso, A., probablemente la intención de la norma es evitar los problemas, que se habían producido con el RD 1539/2003, al utilizar los expedientes de declaración de incapacidad permanente para intentar acreditar la discapacidad. *op. cit.*, página 131.

[66] Pueden constatarse los efectos negativos de esta limitación en los medios de prueba en la STSJ de Madrid de 11 de enero de 2017, rec. 1007/2016.

El RD 1851/2009 se ha visto alterado por una interesante reforma introducida por el RD 370/2023, que afecta directamente a la acreditación del grado del 45%. A tenor de la nueva regulación, dicho grado no tiene que deberse completamente a una de las patologías incorporadas en el anexo, pudiendo complementarse esa patología para alcanzar el 45%, por otras ajenas a dicho listado. Por lo tanto, siendo exigible padecer una discapacidad provocada por una patología recogida en el anexo, no es necesario que el grado del 45% de discapacidad se alcance sólo con tales patologías, pudiendo alcanzarse ese grado mínimo con patologías diferentes. En realidad, previamente a la reforma del RD 370/2023 la jurisprudencia ya había advertido esta cuestión, señalando que estamos ante dos requisitos diferentes, uno al grado de discapacidad, y otro distinto, al padecimiento de una dolencia listada; por lo que ya se estimaba que no era requisito alcanzar ese grado mínimo sólo con una discapacidad listada en el anexo[67]. Lo que hace la reforma es asumir expresamente la más favorable interpretación que sostenía la jurisprudencia[68].

Concretamente el art. 5.3 señala que ese grado mínimo puede deberse tanto a una discapacidad motivada dolencias ajenas al anexo, como a patologías incorporadas al anexo. Ahora bien, siempre y cuando en el resultado de la suma de los diferentes componentes del grado de discapacidad, que deberá ser igual o superior al 45%, al menos una de las dolencias señaladas en el certificado de discapacidad, sea de las relacionadas en el anexo, y que el porcentaje de discapacidad generado por esta dolencia u otras dolencias recogidas en el anexo, suponga al menos el 33% del total del grado de discapacidad acreditado[69]. Por lo tanto, en la actualidad, la certificación debe diferenciar dentro del grado total de discapacidad, que debe ser igual o superior al 45%, entre el porcentaje de discapacidad generado por cada patología, esté o no incluida en el anexo. Si se supera el 45%, será necesario que, al menos el 33% del porcentaje total, esté motivado por una patología discapacitante incluida en el anexo del RD 1851/2009. Por lo tanto, para llegar al 45% es posible sumar al 33% mínimo derivado de patologías del anexo, el porcentaje de discapacidad de otras patologías no recogidas en el anexo[70]. Desde la perspectiva contraria, no todo discapacitado que alcance el 45% y sufra una patología del anexo, tiene derecho a la reducción de la edad de jubilación, pues dicha patología debe generar, al menos, el grado del 33% de discapacidad; por lo que, si no es así, no tendrá derecho a la jubilación por esta vía[71]. En definitiva, es esencial que las certificaciones del grado desglosen qué grado de discapacidad corresponde a cada patología.

Otra cuestión interesante en la acreditación del grado de discapacidad se produce cuando la regulación altera los baremos por la vía de introducir unos nuevos, lo cual ha ocurrido en diversas ocasiones a lo largo del tiempo, resultando de aplicación en la actualidad lo dispuesto por el RD 888/2022. Tal como ha señalado la jurisprudencia[72], el cambio del baremo puede generar que se

[67] En este sentido podemos acudir a la STS de 27 de septiembre de 2017, rec. 4233/2015. También la doctrina de los TSJ, así la STSJ de Asturias de 21 de febrero de 2023, rec. 26/2023; STSJ de Madrid de 19 de febrero de 2022, rec. 868/2021; 4 de octubre de 2019, rec. 300/2019; STSJ de Castilla y León de 8 de junio de 2015, rec. 360/2015. Sobre la sentencia del TS puede verse el trabajo de Esteban Legarreta, R.: "Anticipación de la edad de jubilación por discapacidad: más allá de las enfermedades «listadas». Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2017, recurso 4233/2015", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* nº 418 (2018), páginas 157 y ss. De otro lado, también se adelantó a la legislador la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS, que elaboró su Criterio de gestión 18/2019 en idéntico sentido y siguiendo la jurisprudencia del TS.

[68] En este sentido Gala Duran, C.: *op. cit.*, página 206.

[69] La exigencia del 33% se fundamenta por el hecho de que es el grado mínimo para acceder a la condición de discapacitado, a tenor del art. 4.2 RD Legislativo1/2013.

[70] Sobre esta cuestión vid. Areta Martínez, M.: "Los requisitos de acceso a la pensión de jubilación anticipada por discapacidad en grado igual o superior al 45%", *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº 3 (2024), versión electrónica.

[71] Este es, justamente, el supuesto de la STS de 25 de enero de 2018, rec. 4212/2015, que rechazó otorgar el derecho a la jubilación, pues si bien existía una patología de las recogidas en el anexo (poliomielitis), está sólo era responsable del 20% del total del 49% del grado de discapacidad.

[72] Vid. la STS de 23 de febrero de 2024, recud. 4359/2021. Sobre la misma pueden verse los comentarios de Areta Martínez, M.: *op. cit.*, versión electrónica.

incremente el grado de discapacidad por el hecho de que este nuevo baremo considere que las mismas dolencias deben ser merecedoras de un mayor grado. En este caso, hay una mera actualización del baremo y no una revisión del grado, ni un error en la previa actuación del órgano competente para valorar y certificar la discapacidad. Es decir, las dolencias y patologías son las mismas que en el baremo anterior, sin que haya agravación alguna en las mismas; por lo tanto, el nuevo grado actualizado se debe en exclusiva a la aplicación del nuevo baremo. Es por ello que la jurisprudencia estima que dicho nuevo grado debe reconocerse de manera retroactiva, desde la primera evaluación en que presentase dicha patología, que no se ha agravado[73]. La situación es especialmente clara en aquellos casos en los que la discapacidad se padece desde el nacimiento, sin que se haya experimentado cambio alguno[74].

Por el contrario, es posible que, tras el nuevo baremo, se proceda a una nueva valoración, bien como consecuencia de una agravación o empeoramiento de la patología original, bien por la aparición de nuevas patologías; produciéndose, en su caso, un incremento del grado. En este caso, estamos ante una verdadera revisión, por lo que los efectos del nuevo grado no se retrotraen, sino que se aplican desde dicha revisión[75].

Teniendo en cuenta que, en la actualidad, el grado del 45% debe acreditarse durante cinco años dentro del período de carencia de quince, es evidente que estas dos posibilidades pueden causar efectos muy distintos a la hora de cumplir o no con los requisitos del hecho causante, concretamente para la acreditación del grado durante el período exigido de dichos cinco años incluidos en los quince de carencia.

Advirtamos, por último, que la exigencia de acreditación es, probablemente, el principal obstáculo que encuentran los beneficiarios de esta prestación, no sólo por el hecho de que no alcancen el porcentaje mínimo, sino sobre todo por el hecho de las carencias que pueda contener la documentación acreditadora[76].

De otro lado, hay que tener en cuenta que la aplicación de un nuevo baremo no supone la obligatoriedad para la Administración de proceder a una evaluación generalizada de todos quienes ya tenían la condición de discapacitados con el baremo anterior; por lo que, salvo que el trabajador solicite una nueva evaluación conforme al nuevo baremo que le resulta beneficioso, o bien que se inste ésta de oficio posteriormente, el efecto benéfico del nuevo baremo tardará en actualizarse y aplicarse al beneficiario[77].

---

[73] Serrano Argüello, N.: "La jubilación anticipada por discapacidad. El caso de los enfermos de poliomielitis", en AA.VV., *Trabajo, edad y pensiones de jubilación. XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 2024, página 787.

[74] Es el supuesto de la STS de 19 de diciembre de 2017, rec. 3950/2015. Sobre la misma, puede verse el análisis de Martínez Mateo, C.J.: *op. cit.*, páginas 350 y ss. Posteriormente, se han manifestado en la misma dirección las SSTS de 8 de febrero de 2018, rec. 2193/2016 y 13 de junio de 2018, rec. 764/2017. También pueden verse las SSTSJ de Madrid de 4 de febrero de 2019, rec. 767/2018; Andalucía de 12 de septiembre de 2019, rec. 3165/2018; País Vasco de 5 de marzo de 2019, rec. 220/2019; Cataluña de 23 de mayo de 2019, rec. 359/2019; Madrid de 4 de octubre de 2019, rec. 300/2019; Valencia de 15 de noviembre de 2012, rec. 1416/2012.

[75] Vid. las SSTSJ de Madrid de 16 de febrero de 2022, rec. 868/2021; Aragón de 28 de enero de 2020, rec. 695/2019; Aragón de 30 de septiembre de 2019, rec. 455/2019.

[76] En este sentido, Fernández Orrico, F.J.: *op. cit.*, página 591, que se refiere a diferentes problemas en la acreditación, como no contar con una acreditación que cubra todo el período en que se ha desarrollado la actividad profesional, acreditaciones de discapacidad que no indiquen el tipo de patología, o acreditaciones de la patología, pero que no reflejen el grado de discapacidad durante todo el período requerido.

[77] Vid. Ordóñez Casado, I.: "La salud de los trabajadores (...)", *op. cit.*, versión electrónica.

5.3. La reducción de la edad de jubilación y sus efectos

A tenor del art. 3 del RD 1851/2009, la edad mínima de jubilación de los discapacitados es de 56 años (previamente era de 58, pero se redujo a través de la Ley 27/2011). Como vemos, en este caso se ha preferido establecer una edad mínima, a partir de la cual puede accederse a la jubilación por parte de los discapacitados que cumplen los requisitos, evitando el sistema de coeficientes reductores de la edad. Parece que en este punto la justificación reside en las diferencias entre los dos supuestos de reducción de la edad de jubilación para discapacitados, y más concretamente en el hecho de que en el supuesto regulado por el RD 1851/2009, se trata de patologías que suponen una evidente reducción de la esperanza de vida[78].

Destaca que se ha fijado un elemento tan relevante como la edad mínima, a través de una mera norma reglamentaria; a diferencia de lo que ocurre con el otro supuesto de reducción de la edad en caso de jubilación de discapacitados, donde el propio art. 206 bis LGSS señala expresamente como límite, a la edad de 52 años. No parece conveniente dejar a la regulación reglamentaria una cuestión tan relevante como esta.

De otro lado, teniendo en cuenta que el art. 206 bis LGSS sólo se refiere como edad mínima a la de 52 años, ¿es contrario el art. 3 del RD 1851/2009 a dicha regulación legal, por establecer una edad diferente? En realidad, el art. 206 bis LGSS establece en su párrafo 2º la edad mínima de 52 años, pero refiriéndose al caso de "aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad". Dado que en el RD 1851/2009 no se utilizan coeficientes reductores, puede defenderse que esta norma reglamentaria no es contraria a la regulación legal. No obstante, es evidente que estamos ante un argumento un tanto débil y cuestionable y no sería nada extraño defender que la edad mínima sea también en estos casos la de 52 años[79].

En todo caso, teniendo en cuenta que se trata de trabajadores afectados por una patología con evidente reducción de la esperanza de vida, parece que la edad de 56 años es excesiva y merecería igualarse a los 52 años del otro supuesto de reducción de la edad por discapacidad[80].

En cuanto a los efectos, al igual que ocurría en el supuesto anterior, el principal consiste en la posibilidad de acceder a la prestación de jubilación con una edad inferior a la prevista por el art. 205 LGSS; concretamente con la edad mínima de 56 años. Respecto a esta edad mínima, dicho carácter mínimo supone que, aun cumpliendo el resto de los requisitos, no pueda accederse a una jubilación con edad inferior; salvo que se trate de un discapacitado que sufre una patología que limita especialmente su esperanza de vida, pero su grado de discapacidad alcanza o supera el 65%. No obstante, si así ocurre, lo haría a través del RD 1539/2003. En estos casos, expresamente se prevé en la Disp. Adic. 1ª del RD 1851/2009 el derecho de opción del beneficiario por la aplicación de lo que les resulte más favorable. Desde esta perspectiva, las dos vías reguladas por los RD 1539/2003 y 1851/2009, tienen carácter alternativo. Evidentemente, no será posible simultanear ambas vías de acceso a la jubilación[81]. No obstante, una vez que se opte por una de las vías, sería posible volver a trabajar, en cuyo caso, finalizada esa nueva situación laboral, no vemos impedimento para cambiar a la otra vía de jubilación, si es que se cumplen los requisitos[82].

[78] En este sentido el propio preámbulo del RD 1851/2009 señala expresamente esta diferencia para justificar "que en este supuesto se haya estimado más adecuado el establecimiento de una edad fija de acceso a la jubilación anticipada".

[79] Vid. Cano Galán, Y.: "La reforma de las pensiones: el nuevo marco legal de la jubilación", *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 3 (2022), versión electrónica.

[80] De similar opinión, Maldonado Molina, J.A.: "La reforma de la pensión (…)", *op. cit.*, página 83.

[81] Ortiz González-Conde, F.: "La pensión de jubilación (…)", *op. cit.*, versión electrónica.

[82] En este sentido Fernández Orrico, F.J.: *op. cit.*, página 592.

Dado que estamos ante una edad mínima, ello supone la posibilidad de acceder a la jubilación también con una edad superior a los 56 años. Por supuesto, el hecho de que se permita la reducción de la edad de jubilación por esta vía, no supone que la persona discapacitada sólo disponga de esta posibilidad de acceso a la prestación, pudiendo prolongar, si lo desea, su actividad profesional y acceder a otros supuestos de jubilación anticipada, a la jubilación ordinaria, o a la jubilación parcial.

También desde la perspectiva de los efectos, hemos de tener en cuenta que, al igual que ocurre con la reducción de la jornada en el RD 1539/2003, el adelanto en el acceso a la jubilación no supone merma alguna en el cálculo de la cuantía de la prestación; pues el art. 7 del RD 1851/2009 prevé expresamente que el período de tiempo en que resulta reducida la edad de jubilación, "se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación". Por lo tanto, a la hora de calcular la cuantía de la prestación, se aplica la misma ficción jurídica que vimos en el supuesto anterior. De esta manera se tiene en cuenta ese período de reducción para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la prestación, como si realmente hubiese cotizado a la Seguridad Social durante el mismo. No obstante, dada la situación de dificultad de acceder al mercado de trabajo y permanecer en el mismo, el discapacitado puede tener problemas para haber cotizado los 25 años que se toman para la base reguladora de la prestación (art. 209 LGSS[83]), por lo que es posible que su cuantía sea notablemente reducida[84].

Queda una última cuestión para analizar: si esta reducción de la edad puede proyectarse o no para el acceso a una jubilación parcial, acceder al complemento económico del art. 210.2 LGSS, o a cualquier otro supuesto de jubilación anticipada. Ciertamente el RD 1851/2009 no hace referencia expresa a este asunto. No obstante, sí lo prevé expresamente el art. 206 bis LGSS. Sin embargo, este precepto se refiere expresamente a que "Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta (…)" a los efectos que acabamos de señalar. Es evidente que ello plantea un problema interpretativo, pues los coeficientes reductores se aplican, tal como hemos visto, sólo al supuesto de reducción de la edad por alcanzar el grado del 65% de discapacidad.

Desde mi punto de vista, la cuestión se resuelve echando la vista atrás y viendo la evolución de esta regulación: el supuesto de reducción de la edad por alcanzar el 45% de discapacidad y sufrir una reducción de la esperanza de vida, se incorpora a nuestro ordenamiento a través de la Ley 40/2007 (concretamente al art. 161 bis LGSS de 1994), momento en el que, además de esta incorporación, se prevé expresamente que los coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta a los efectos que analizamos ahora. Es decir, 1º) antes del 2007 ya existía la regulación reglamentaria del supuesto de reducción de la edad por alcanzar el 65% de discapacidad, y esa reducción se desarrollaba a través de coeficientes reductores; 2º) en el 2007 se añade un nuevo supuesto de reducción de la edad de jubilación por discapacidad, que se desarrollaría con posterioridad reglamentariamente; y, 3º) además, en este mismo momento, se prevé en el art. 161 bis LGSS, para los dos supuestos de adelanto de la edad de jubilación por discapacidad, que esa reducción, que debía determinarse en función de unos coeficientes reductores, no produciría efectos para que el trabajador accediese a jubilación parcial, anticipada o el beneficio del art. 210.2 LGSS. Solo posteriormente, el RD 1851/2009, al desarrollar reglamentariamente el nuevo supuesto de adelanto de la jubilación por discapacidad, obvia la aplicación de coeficientes reductores y establece una edad mínima única para los discapacitados en grado igual o superior al 45% y que sufren una reducción de la esperanza de vida. Teniendo en cuenta

[83] Téngase en cuenta, no obstante, la nueva redacción del art. 209 que entra en vigor a partir del 1 de enero de 2026, según lo dispuesto por el RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, así como lo previsto por la Disp. Trans. 40 LGSS (también introducida por este mismo RD-Ley.

[84] Gala Duran, C.: *op. cit.*, página 207.

esta evolución, es evidente que la limitación de efectos de la reducción de la edad de jubilación, resulta de aplicación a los dos supuestos del art. 206 bis apartado 1º. En definitiva, también en el caso de discapacitados con edad de jubilación reducida por contar con un grado de discapacidad del 45% que, además reduce su esperanza de vida, si desea acceder a la jubilación parcial, anticipada en sentido estricto o al beneficio del art. 210.2 LGSS, deben hacerlo, en su caso, con su edad real[85].

En todo caso, también es cierto que sería conveniente la modificación del art. 206 bis en el segundo párrafo de su segundo apartado, sustituyendo la alusión a "los coeficientes reductores", por una alusión a "la reducción de la edad de jubilación"; redacción que sería más adecuada.

6. CONCLUSIONES

De entrada, debemos considerar de una manera positiva el hecho de que nuestro ordenamiento contemple la posibilidad de una reducción de la edad ordinaria de jubilación para los las personas trabajadoras discapacitadas. Estas medidas suponen facilitar a trabajadores que, por sus circunstancias personales, suelen tener una carrera de cotización más limitada que el resto; y que por su discapacidad pueden sufrir una menor esperanza de vida. Se unen así dos circunstancias especialmente adversas para estos trabajadores: tienen menos posibilidades de completar largas carreras de seguro, y cuando acceden a la jubilación, su período de disfrute puede ser realmente limitado. Por lo tanto, el hecho de que el ordenamiento tenga la intención de facilitarles el acceso y disfrute a la jubilación por la vía de reducción de la edad, no debe sino ser considerado como altamente positivo.

Tal como hemos señalado, estas medidas se configuran como verdaderas acciones positivas en favor de los discapacitados, en función de su especial dificultad de acceso a las prestaciones de jubilación bajo el régimen jurídico de la jubilación ordinaria.

De otro lado, seguimos entendiendo que es justificable diferenciar entre jubilación anticipada y reducción de la edad ordinaria de jubilación; considerando que la ubicación correcta de las medidas analizadas evita la consideración de ser mecanismos de jubilación anticipada, existiendo notables diferencias entre lo previsto por el art. 206 bis y los arts. 207 y 208 LGSS.

Sin embargo, pese a tratarse de medidas con objetivo y finalidad loables, no están exentas de crítica, pues su efecto es tremendamente limitado. Debemos recordar que el punto de partida de estas medidas es el reconocimiento de la mayor penosidad y esfuerzo que supone el desarrollo de la actividad profesional, lo que provoca un mayor desgaste personal en estos trabajadores; a lo que se une el hecho de una reducción de la esperanza de vida cuando la discapacidad está provocada por ciertas patologías. Además, es una evidencia que los discapacitados tienen una mayor dificultad en acceder al mercado de trabajo y permanecer en el mismo, limitando sus expectativas en el acceso a las pensiones. No obstante, el ordenamiento mantiene el período de carencia ordinario de 15 años, lo que en muchos casos puede suponer un verdadero obstáculo para acceder a la pensión, pues el colectivo de los discapacitados tiene esas dificultades de acceso al mercado de trabajo. De otro lado, entendemos que la exigencia de alta en caso de discapacitados con reducción de la esperanza de vida y discapacidad igual o superior al 45%, no tiene justificación; especialmente cuando en la jubilación ordinaria puede soslayarse dicho requisito. También desde el punto de vista del cálculo de la cuantía de la prestación podemos encontrar elementos criticables: si bien no deba objetarse, en absoluto, que se considere período cotizado el período de reducción de la edad; sin embargo, mantener la fórmula ordinaria de cálculo de la pensión, tomando los 25 años anteriores al hecho causante, puede

[85] Téngase también en cuenta cómo el art. 214.1 LGSS al regular la jubilación activa señala que, a los efectos del cómputo de la edad para acceder a la misma, "no serán admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones".

ser especialmente lesivo para trabajadores que difícilmente van a alcanzar el período de carencia de 15 años. Esto nos lleva a plantear si no sería conveniente un régimen jurídico específico sobre la jubilación de los discapacitados, que fuese fruto de un análisis completo de los diferentes aspectos de esta pensión, bajo la perspectiva de las especiales circunstancias de este colectivo[86].

En definitiva, estamos ante medidas positivas, pero francamente mejorables.

BIBLIOGRAFÍA

Arbues Dieste, A.C., Gonzalo Bendicho, A. y Rico Letosa, S.: "Ultimas mejoras en las pensiones de jubilación y orfandad en favor de los minusválidos", *Revista de Gestión Pública y Privada* nº 10 (2025).

Areta Martínez, M.: "Los requisitos de acceso a la pensión de jubilación anticipada por discapacidad en grado igual o superior al 45%", *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº 3 (2024).

Cano Galán, Y.: "La reforma de las pensiones: el nuevo marco legal de la jubilación", *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 3 (2022).

Cavas Martínez, F.: "Artículo 206. Jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad", en AA.VV*., Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social. Volumen IV,* Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2017.

Esteban Legarreta, R.: "Anticipación de la edad de jubilación por discapacidad: más allá de las enfermedades «listadas». Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2017, recurso 4233/2015", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* nº 418 (2018).

Fernández Prieto, M.: "Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad", *Temas Laborales* nº 163 (2022).

García Jiménez, M.: "La prestación de jubilación anticipada y la acreditación del grado de discapacidad", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 5 (2015).

González Ortega, S.: "La jubilación anticipada: valoración y posibles propuestas de reconfiguración de su régimen jurídico", *Revista Doctrinal Aranzadi Social* nº 1 de 2013.

Finkelstein, F.: "El derecho de las personas con discapacidad a acceder a la incapacidad permanente desde una situación de jubilación anticipada", *Revista Derecho y Salud* año 6, nº 7 (2022).

López Cumbre, L.: "La posibilidad de adelantar la jubilación tras la reforma de 2011", *Temas Laborales* nº 112 (2011).

López Insua, B.M.: "Impulsando un nuevo modelo de «envejecimiento activo»: la compatibilidad entre trabajo-pensión *versus* jubilación y otras prestaciones del sistema de Seguridad Social", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 10, nº 4 (2022).

López Vico, S.: "La evolución de la doctrina del Tribunal Supremo en torno a la posibilidad de acceder a la incapacidad permanente contributiva desde una situación de jubilación anticipada por discapacidad", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 33 (2022).

Maldonado Molina, J.A.: "La reforma de la Pensión de Jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 30 (2022).

Maldonado Molina, J.A.: "Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* nº 467 (2022)

[86] En este sentido Fernández Orrico, F.J.: *op. cit.*, página 598.

Maldonado Molina, J.A.: "La reforma de la pensión de jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 30 (2022).

Martínez Barroso, M.R.: "El impacto de las jubilaciones anticipadas en el sistema de pensiones", *Temas Laborales* nº 103 (2010).

Martínez Mateo, C.J.: "La jubilación de los trabajadores con discapacidad", *Revista Crítica de Relación de Trabajo* nº Extraordinario 2023.

Monereo Pérez, J.L.: "Derecho a acceder a la incapacidad permanente desde la jubilación "anticipada" por razón de discapacidad", *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº 6 (2022), versión electrónica.

Ordóñez Casado, I.: "La salud de los trabajadores con discapacidad y su incidencia en la edad de jubilación", *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 231 (2020), versión electrónica.

Palomino Saurina, P.: "Se puede acceder a la prestación de incapacidad permanente desde una situación de jubilación anticipada por discapacidad? (Comentario de la sentencia del TS de 27 de abril de 2022, rec. 184/2019), *Diario La Ley* nº 10086, junio 2022.

Romero Burillo, A.M.: "El derecho al acceso de la persona jubilada anticipadamente por razón de discapacidad a la situación de incapacidad permanente. Comentarios a la STS de 27 de abril de 2022", *Revista de Derecho Laboral VLex* nº 7 (2022)

Romero Burillo, A.M.: ¿Es discriminatorio denegar el acceso a la incapacidad permanente a una persona con discapacidad jubilada anticipadamente?, *Revista de Derecho Laboral VLex* nº 5 (2022).

Ordóñez Casado, I.: "Jubilación anticipada por discapacidad", *Temas Laborales* nº 143 (2018).

Ortiz González-Conde, F.M.: "La pensión de jubilación de las personas con discapacidad", *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 236 (2020).

Ortiz González-Conde, F.M.: *La jubilación por razón de actividad y discapacidad*, Laborum, Murcia 2024.

Rueda Monroy, J.A.: "Puntos críticos en la regulación de la jubilación anticipada por discapacidad: una medida necesitada de reforma", en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Laborum, Murcia 2022.

Rueda Monroy, J.A.: "Reconocimiento de incapacidad permanente tras jubilación anticipada por razón de discapacidad. STC 172/2021 de 7 de octubre", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, noviembre-abril 2022, nº 4.

Serrano Argüello, N.: "La jubilación anticipada por discapacidad. El caso de los enfermos de poliomielitis", en AA.VV., *Trabajo, edad y pensiones de jubilación. XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 2024.

Smintinica, C.: "Novedades destacables de la pensión de jubilación anticipada de las personas con discapacidad en grado igual o superior al 45% a la luz del RD 370/2023, de 16 de mayo", en AA.VV., *Trabajo, edad y pensión de jubilación. Comunicaciones del XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid 2024.

Toscani Giménez, D.: "Las reformas introducidas en la jubilación anticipada por la Ley 27/2011", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 77 (2011).

VALDÉS ALONSO, A.: "Discapacidad y jubilación: el Real Decreto 1851/2009 sobre anticipación de la jubilación de los trabajadores discapacitados", *Documentación Laboral* nº 88 (2010).