



Trabajo de Fin de Master

La edad de jubilación en España

Presentado por:

Antonio Manuel Martínez Moreno

Tutor/a:

Arantzazu Vicente Palacio

Máster Universitario en Abogacía

Curso académico 2019/20
Fecha de defensa: Enero 2020

Resumen

En este trabajo se procede al análisis de la regulación legal de la edad de jubilación en España. Dicho análisis se centrará en el régimen general y sus excepciones, analizando el presente, pasado y futuro de cada una de las modalidades.

Palabras clave

Edad de jubilación – Regulación – Excepciones – Régimen transitorio.

Índice

1. Introducción.
2. Jubilación forzosa.
3. Edad mínima ordinaria de Jubilación.
 - 3.1. Edad mínima ordinaria de Jubilación
 - 3.2. Anticipación de la edad de jubilación.
4. Jubilación anticipada.
 - 4.1. Jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador.
 - 4.2. Jubilación anticipada por voluntad del interesado.
5. Régimen Transitorio de Jubilación Ordinaria en la Disposición Adicional Séptima
6. Conclusiones finales.
7. Bibliografía.
8. Anexo de Jurisprudencia.
9. Anexo de Páginas Web.

1. Introducción.

Antes de empezar hay que hacer unas matizaciones iniciales. En nuestro actual sistema de Seguridad Social, se establece que la jubilación del trabajador es voluntaria, con lo que la normativa únicamente establece una edad mínima de jubilación.

Y de este punto debemos partir. Este Trabajo de Fin de Máster se centrará en la edad mínima ordinaria de jubilación y de las circunstancias o requisitos en los que puede cambiar esta edad. Por lo tanto, quedan excluidas las modalidades de jubilación anticipada y parcial, introducidas en la Ley 35/2002, de 12 de julio.

A primera vista, la materia a la que este dedicado este Trabajo de Fin de Máster puede parecer una banal o de poca transcendencia práctica para el ejercicio de la abogacía. Sin embargo, un estudio más detallado releva su verdadera importancia.

Como se verá en el próximo punto, una de las principales preocupaciones de los españoles ha sido históricamente la jubilación del trabajador y su sustento económico cuando este ya no puede valerse por sí mismo.

Esta preocupación, sin embargo, se ha visto agravada por la situación de crisis económica que ha sufrido el país en los últimos tiempos, que provocó un espectacular aumento del desempleo¹, lo cual alcanza cuotas alarmantes a día de hoy².

1 "Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA)", www.ine.es, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, consultado el 6 de noviembre de 2019 en: https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

2 "Instituto Nacional de Estadística: El INE alerta del descenso de la población activa y la subida del gasto de pensiones | Público", www.publico.es, Display Connectors, SL, Madrid, consultado el 6 de noviembre de 2019 en: <https://www.publico.es/sociedad/instituto-nacional-estadistica-ine-mete.html>

En lógico correlativo, aumentó la cobertura de los medios de comunicación sobre la posible inviabilidad del sistema público de pensiones. Con un vistazo rápido a alguno de medios, comprobamos la amplitud con la que se trata esta cuestión, publicándose todo tipo de artículos sobre la materia³.

Junto a lo anterior, durante los últimos años ha aumentado la preocupación de los españoles por esta materia⁴. Si bien es cierto que alcanzó su récord histórico en marzo de 2018, cuando para el 15,5% de los españoles era una de sus tres mayores preocupaciones, lo cierto es que, a 29 de octubre de 2019, el porcentaje es del 8,1%, por lo que sigue siendo una de las más elevadas desde que existen registros⁵.

Aunque es cierto que un sector doctrinal se plantea si esta cobertura del problema es interesada por los grupos de inversión que controlan los principales medios de comunicación en España⁶, es incuestionable que existe un problema a largo plazo con el sistema de pensiones en nuestro país⁷.

Los cambios legislativos que han ido sucediéndose desde que empezó la crisis (2008) han generado una gran incertidumbre en la sociedad, que desconoce exactamente a que edad se puede jubilar una persona en España, hoy por hoy, ni a qué edad se podrán jubilar ellos mismos. No obstante lo cierto es que nuestro Instituto Nacional de Seguridad Social dispone de un sistema único en Europa que permite al trabajador conocer la cuantía de su pensión de jubilación y a la edad a la que podrá jubilarse. Dicho trámite se denomina Simulador de Jubilación y se puede acceder al mismo a través de la plataforma digital “Tu Seguridad Social”.

3 "eldiario.es - pensiones", eldiario.es, Diario de Prensa Digital S.L., Madrid, consultado el 29 de octubre de 2019 en: <https://www.eldiario.es/temas/pensiones/>

4 "Principales problemas para los Españoles", www.epdata.es, Europa Press, Madrid, consultado el 29 de octubre de 2019 en: <https://www.epdata.es/datos/principales-problemas-espanoles-cis/45>

5 "Principales problemas para...", cit.

6 VICENTE, A. «Empleo y jubilación: ¿reconstrucción o cambio de paradigma?»; Lan Harremanak, pp. 49 y ss. en p. 60 y 61.

7 VICENTE, A. «Empleo y jubilación...», cit., en p.59.

A pesar de lo anterior, la propia norma que regula el procedimiento (Resolución de 17 de octubre de 2018, del INSS) reconoce que los ciudadanos siguen acudiendo a terceros o profesionales para asesorarse en la materia debido a, entre otras cosas, *“desconocimiento en la materia de seguridad social o ignorancia de la existencia del simulador”*. Junto a todo lo anterior, el régimen transitorio sobre la edad de jubilación no es fácilmente comprensible para todo el mundo, con lo que es complicado que sean capaces de entender cuál es la realidad y como les afecta.

Todas estas dudas también tienen su repercusión en los profesionales del Derecho. Y no deja de ser este el motivo último de enfocar mi Trabajo de Fin de Máster en esta materia, saciar mi propia curiosidad.

El objetivo es conocer exactamente a qué edad se puede jubilar una persona en España y bajo qué circunstancias o requisitos. Ambas cosas debe conocerlas un abogado para orientar correctamente a un cliente sobre su futuro, en tanto el Derecho es tanto reparador como preventivo.

2. Jubilación forzosa.

La Jubilación forzosa ha cambiado su régimen legal en varias ocasiones. La última reforma recayó sobre la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los trabajadores, a través del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Dicha posibilidad ha vuelto de mano de la reforma.

Con efectos a partir del 1 de enero de 2019, en virtud de la Disposición final undécima del citado Real Decreto-Ley, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas de jubilación forzosa, cuando el trabajador alcance la edad de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, cumpliendo dos requisitos. El primero de ellos, es que la jubilación quede vinculada a objetivos coherentes de empleo expresados en el Convenio Colectivo, dando la norma una lista ejemplificativa de objetivos. Por otro lado, para que el trabajador pueda acceder a esta modalidad, el trabajador debe tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la jubilación forzosa ha sido modificada varias veces⁸, estando permitida o no dependiendo de la época o contexto en el que se produjo la modificación.

Ya en democracia, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 introdujo a través de su Disposición Adicional Quinta⁹ la jubilación forzosa legal, fijando la edad máxima para trabajar en 69 y permitiendo cláusulas de jubilación forzosa en los Convenios Colectivos. Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio (ECLI:ES:TC:1981:22), declaró inconstitucional la parte referida a la jubilación forzosa legal, por entender que dicha regulación era

8 Durante el franquismo, en un primero momento fue suprimida legalmente a través de la Orden Ministerial de 1 de julio de 1953, aunque se permitió posteriormente en una posterior reforma.

9 DURÁN, M., «Jubilación forzosa, recesión y demografía», Revista Doctrinal Aranzadi Social, 2012, pp. 157 y ss., en p. 159.

inconstitucional al establecer, a través de esta regulación, una discriminación por razón de edad, vulneradora del principio de igualdad consagrado en la Constitución Española en su Art.14.

Dicha posibilidad fue respetada en el Estatuto de los Trabajadores de 1995, aunque paso a ser la *“Disposición Adicional Décima”*¹⁰, pero incluyendo las modificaciones señaladas por la Sentencia del Tribunal Constitucional, manteniéndose únicamente la posibilidad de la jubilación forzosa pactada por convenio colectivo.

Tras ello, fue legalmente suprimida a través del “Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de mayo, Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo”¹¹ para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. El legislador considero que, tras más de 20 años de vigencia del anterior Estatuto de 1980, la realidad demográfica y del mercado de trabajo había cambiado, con lo que debía procederse a la supresión de dicha posibilidad legal¹².

La jubilación forzosa fue reintroducida en el ordenamiento jurídico nuevamente introducida con la *“Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”*¹³. Se reintroduce con una nueva redacción, respetando la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS, Sala de lo Social de 14 de julio de 2000, Número de recurso 3428/1999. Localizador, ECLI: ES:TS:2000:5822, y de 4 de mayo de 2005, Número de recurso 1832/2004, ECLI: ES:TS:2005:2811). Dicha jurisprudencia estableció que para la validez de las cláusulas de jubilación forzosa, estas cláusulas debían estar ligadas a objetivos coherentes de política de empleo y que el trabajador tuviese cubierto el período de carencia.

10 DURÁN, M., «Jubilación forzosa...», cit., en p. 160.

11 DURÁN, M., «Jubilación forzosa...», cit., en p. 161.

12 DURÁN, M., «Jubilación forzosa...», cit., en p. 161.

13 DURÁN, M., «Jubilación forzosa...», cit., en p. 163.

Esta institución fue modificada a través de la “*Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*”¹⁴. Si bien mantuvo el requisito del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, introdujo dos modificaciones en el sistema.

En primer lugar, la jubilación del trabajador debía estar vinculada “a objetivos coherentes de política de empleo”¹⁵, aunque la norma realizaba simplemente una lista meramente ejemplificativa de objetivos que se considerarán admisibles para cumplir con el requisito establecido en la norma.

La segunda modificación fue de mayor relevancia, ya que obligaba a que las cláusulas de jubilación forzosa pactadas por Convenio Colectivo introdujeran en su articulado el requisito adicional de que el trabajador tuviese cubierto el período de carencia, para que pudiese acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y que además tuviese cubierto un período mínimo de cotización que le permita acceder al 80% de la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión.

Dicha posibilidad fue nuevamente suprimida con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, donde modificó la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la posibilidad de pactar dichas cláusulas y, además, declaró nulas y sin efectos las cláusulas anteriores a la entrada en vigor de esta norma, hasta la reforma de 2018, como se ha comentado al inicio de este apartado.

14 DURÁN, M., «Jubilación forzosa...», cit., en p. 164.

15 DURÁN, M., «Jubilación forzosa...», cit., en p. 164.

3. Edad mínima ordinaria de jubilación.

En este punto hablaremos de la edad mínima ordinaria de jubilación, supuesto más habitual en la práctica y la jubilación a una edad inferior a la ordinaria.

3.1 Edad mínima ordinaria de Jubilación.

En la actualidad, la edad de jubilación se encuentra regulada en el Art.205 de la LGSS de 2015. Para ser beneficiario de la pensión de jubilación en el sistema actual se debe cumplir con las condiciones generales previstas en el Art.165.1 del mismo texto legal, esto es, estar afiliado o dado de alta en el Régimen General o situación asimilada y acreditar el periodo de cotización mínimo exigible.

Por su parte, el Art.205 del TRLGSS de 2015 establece los requisitos que definen el hecho causante. Esta regulación proviene de la última reforma, operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. En esta reforma se elevó la edad de jubilación, con una doble regulación, en función de los años cotizados por el causante. Si el causante acredita 38 años y 6 meses de cotización, deberá tener cumplidos 65 años, mientras que si no acredita el período de cotización mencionado, será de 67 años de edad.

No obstante lo anterior, este régimen no se aplicó de forma automática tras la reforma de 2011 ni tras la aprobación del Texto Refundido de 2015, sino que contiene un largo período transitorio, el cual elevará la edad de jubilación de forma progresiva y gradual que más adelante analizaremos. El régimen que contiene el artículo no es el que se aplica a día de hoy, sino el que se aplicará cuando termine el régimen transitorio, a partir del año 2027.

Por otro lado, se exige que el beneficiario tenga, como mínimo, cotizados 15 años. De esos 15, al menos 2 deben estar comprendidos en los 15 años anteriores al hecho causante.

En el supuesto en que el posible beneficiario acceda a la pensión desde una situación de alta o asimilable, sin obligación de cotizar, los dos años referidos anteriormente deberán haberse producido en los 15 años anteriores *“a la fecha en que cesó la obligación de cotizar”*.

En cualquier caso, conviene recordar que la edad mínima ordinaria de jubilación se fijó en 65 años desde los orígenes de nuestro sistema y tras las sucesivas reformas, nunca fue elevada hasta el año 2011.

Dejando a un lado la protección específica de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los antecedentes del sistema actual de Seguridad Social los encontramos en la Ley de Retiro Obrero Obligatorio presentado por el gobierno de Antonio Maura en 1919, aprobada el 11 de marzo de 1919¹⁶, que establecía un sistema de pensiones a razón de *“365 pesetas anuales a cobrar desde los 65 años”*¹⁷. A pesar de la edad establecida, lo cierto es que la esperanza de vida en España cuando se introdujo el sistema, se encontraba sobre los 40 años de edad, siendo ligeramente inferior en el caso de los varones¹⁸.

El nuevo sistema recibió duras críticas de la patronal¹⁹, pero, la más preocupante fue el *“Estudio crítico”* de Rafael Coderch²⁰, que se centraba en los problemas técnicos que presentaba el sistema. La crítica se centraba en

16 “Jubilación a los 65 años, pensión de una peseta diaria”, www.abc.es, Vocento, Madrid, consultado el 24 de octubre de 2019 en: https://www.abc.es/historia/abci-retiro-obrero-obligatorio-201101250000_noticia.html

17 ELU, A., «Las primeras pensiones públicas de vejez en España. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936», *Revista de Historia Industrial*, 2006, pp. 33 y ss., en p. 44.

18 GUIJARRO, M. y PELÁEZ, Ó., «Proyección a largo plazo de la esperanza de vida en España», *Estadística Española*, 2009, pp. 193 y ss., en p. 196.

19 ELU, A., *Las primeras pensiones públicas de vejez en España...*, cit., en p. 49.

20 ELU, A., *Las primeras pensiones públicas de vejez en España...*, cit., en p. 52.

“*tendencia al lucro*”²¹ del sistema, al tratarse de un sistema de capitalización y las lagunas que presentaba el sistema.

Conscientes de las críticas anteriores, se introdujo el “*Régimen de Mejoras de Pensiones*”, tras la “*Conferencia Nacional de Seguros de Enfermedad, Invalidez y Maternidad*”, celebrado en el año 1922²². La introducción de las aportaciones voluntarias a través del Régimen de Mejoras permitía disminuir la edad de jubilación o de retiro de los 65 a los 60 llegando incluso a los 55 años²³.

Con la proclamación de la Segunda República Española (1931), se previó un cambio de sistema, ya que la Constitución Republicana establecía, en su Artículo 46, que la República garantizaría las condiciones necesarias para la existencia digna del trabajador, disponiendo expresamente que la legislación social regularía sobre la vejez.

Esto se concretó en la Orden Ministerial de 10 de mayo de 1932, que encargó al Instituto Nacional de Previsión²⁴ introducir al actual seguro de vejez los de muerte e invalidez. Lo que establecía el sistema era un mínimo anual de 365 ptas a recibir a partir de los 65 años de edad, para aquellos que acreditasen un mínimo de 500 cotizaciones semanales. De dicha pensión, el Estado aportaría 120 ptas y el resto a partes iguales entre trabajadores y empresarios²⁵. A pesar de la barrera de las 500 cotizaciones semanales, se reconocía el acceso al sistema a aquellos que, sin llegar a las 500 cotizaciones, acumulase una renta mayor a 220 ptas anuales. Por debajo de estos mínimos, lo aportado sería devuelto “*en forma de capital único*”²⁶.

21 ELU, A., Las primeras pensiones públicas de vejez en España..., cit., en p. 52.

22 ELU, A., Las primeras pensiones públicas de vejez en España..., cit., en p. 53.

23 ELU, A., Las primeras pensiones públicas de vejez en España..., cit., en p. 54.

24 El Instituto Nacional de Previsión (1908) fue el primer organismo público en España al que se le asignó la tarea de gestionar las coberturas sobre vejez e invalidez. Este organismo existió hasta 1978, cuando se crean las entidades gestoras de la Seguridad Social.

25 ELU, A., Las primeras pensiones públicas de vejez en España..., cit., en p. 56.

26 ELU, A., Las primeras pensiones públicas de vejez en España..., cit., en p. 57.

El proyecto fue finalmente aprobado el 2 de junio de 1936, pero el inicio de la guerra socavó toda posibilidad de funcionamiento real y efectivo.

Tras la guerra, en pleno franquismo autárquico, la regulación legal de la edad de jubilación, aunque fragmentada en diversos cuerpos legales, parece avanzar hacia el ideal republicano de un seguro único.

El cambio más relevante se produce el 1 de septiembre de 1939, cuando se modifica el Retiro Obrero Obligatorio, integrándolo en el Fuero del Trabajo, que sustituye el sistema de capitalización por el de reparto y el pago de pensiones fijas en concepto de *“Subsidio de Vejez e Invalidez”*²⁷.

Este subsidio cubría a los trabajadores asalariados entre 16 y 65 años con una *“renta anual máxima de 6.000 ptas.”*, excluyendo a los funcionarios, trabajadores sujetos a derecho público y trabajadores domésticos, con una pensión diaria de 3 ptas. Su financiación depende principalmente del trabajador y del empresario, con una aportación marginal del Estado²⁸.

El 18 de abril de 1947, el subsidio se integró en el *“Seguro Obrero de Vejez e Invalidez”*²⁹. Para tener acceso a este sistema se requería haber cumplido 65 años de edad (60 en el supuesto de vejez por invalidez), tener cubierto un período de 1.800 días a los regímenes de vejez especiales o *“haber estado afiliado al Retiro Obrero Obligatorio con anterioridad a diciembre de 1939, no tener derecho a ninguna otra pensión y no realizar ningún tipo de actividad”*³⁰.

La diferencia más importante en este nuevo sistema fue el establecimiento de una pensión única, vitalicia y de cuantía fija, cuya cuantía se establecía anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

27 CAMPOS, B., «La construcción de una política social de vejez en España: del franquismo a la normalización democrática», REIS, 1996, pp. 239 y ss., en p.242.

28 CAMPOS, B., «La construcción de una política...», cit., en p.242.

29 CAMPOS, B., «La construcción de una política...», cit., en p.242.

30 CAMPOS, B., «La construcción de una política...», cit., en p.243.

Paralelamente al Seguro Obrero de Vejez e Invalidez, se crearon las *Mutualidades Laborales*³¹, que controladas por el Estado, complementaron el Seguro a los trabajadores por cuenta ajena. Estas mutualidades se impusieron de forma obligatoria a través de las Reglamentaciones de Trabajo. Lo relevante de estas mutualidades fue que establecieron la edad de jubilación de sus mutualista en 60 años de edad.

Por otro lado, existían las Mutualidades Profesionales, que sustituían al Seguro en ciertas profesiones, ya que en las profesiones donde existen estas mutualidades, el profesional esta obligado a afiliarse.

En los años sesenta de siglo pasado, se inicia la simplificación del sistema de seguros sociales. Con este objetivo, tras varios intentos se promulga la “*Ley de Bases de Seguridad Social*”³² de 1963. Esta norma formó la base de todo nuestro sistema, donde todos los Textos Refundidos que han aparecido desde la aprobación de Ley de Bases de 1963, parten de éste. El primer Texto Refundido que se redactó partiendo de la anterior fue la Ley de Seguridad Social de 1966, a través del Decreto 907/1966, de 21 de abril de 1966.

Por su parte, a finales de los años 60, las Mutualidades Laborales “*representan el 60%*”³³ de los ancianos en nuestro país. Con una gran masa de trabajadores sujetos al Mutualismo Laboral, la Ley de Seguridad Social de 1966 respeto, de forma transitoria el derecho a jubilarse a los 60 años, ya que con la entrada en vigor de la nueva ley, se eliminaba el anterior régimen y la jubilación se fijaba en 65 años de edad. Se respetó la edad de 60 años a aquellos que hubiesen sido mutualistas antes de 1 de enero de 1967, que era cuando entraba en vigor la Ley de Seguridad Social de 1966.

Uno de los aspectos más importantes de la LSS-1966 fue utilizar una serie de bases tarifadas para las bases de cotización. El legislador decidió no utilizar el

31 CAMPOS, B., «La construcción de una política...», cit., en p.243.

32 CAMPOS, B., «La construcción de una política...», cit., en p.244-245.

33 CAMPOS, B., «La construcción de una política...», cit., en p.246.

salario real para la determinación de las bases de cotización optando por unas bases de cotización determinadas reglamentariamente, en atención a las categorías profesionales de los trabajadores, bases que, aunque aproximadas a los salarios percibidos, no eran estos.

Este sistema basado en las bases tarifadas provocó que la recaudación del sistema fuese baja y, en lógico correlativo, la cuantía de la pensión también. Por lo tanto, el sistema se actualizó, en 1972, a través de la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. El objetivo de esta reforma era aumentar la cuantía de la pensión y mejorar la financiación del sistema. El cambio más relevante que produce esta norma es el establecimiento de la cotización en base al salario real, eliminando las bases tarifadas. Aun así, no se permitió cotizar todo el salario recibido, sino que se establecen unos mínimos y máximos por los que cotizar. La refundición de la LSS-66 y la Ley 24/1974, de 21 de junio dio lugar a la promulgación del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

La promulgación de la Constitución Española en 1978 supuso grandes cambios en todo el país, afectando en lógico correlativo a nuestro Sistema de Seguridad Social. Junto a la consagración programática de España como un Estado Social y de Derecho en su art.1, estableció que los poderes públicos velaran por la suficiencia de los ancianos a través de pensiones suficientes y actualizadas periódicamente (art. 50 CE) o la protección de aquellos que se encuentren en situaciones de necesidad a través de un sistema público de seguridad social (art.41 CE)³⁴.

La siguiente reforma de calado del sistema ocurrió con la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social. Dicha reforma, si bien es cierto que

34 VICENTE, A., «Concepto. Formación Histórica. Fuentes Reguladoras. Estructura del Sistema de Seguridad Social», en J.I. García, A. Vicente y J. García (directores), Manual Básico de Seguridad Social, ed. Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2019, pp. 23 y ss., en p. 29.

introducía la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación desde la situación de no alta, endurecía los requisitos para el acceso a la jubilación³⁵.

Posteriormente, se aprueba en el año 1994, a través del RDL 1/1994, el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La siguiente reforma de calado que debemos mencionar fue la operada por la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. Esta reforma es de especial significación porque amplió el período para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación de 15 a 8 años y modificó el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora en función de los años cotizados del trabajador.

Conviene en este punto hacer una mención a la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, Esta ley, con el objetivo de favorecer el retraso de la jubilación de los trabajadores de forma voluntaria y, por extensión, del acceso a la pensión de jubilación, se introducen dos nuevas modalidades de jubilación, la jubilación parcial y la jubilación parcial.

3.2 Anticipación de la edad de jubilación.

A pesar de que se encuentra regulado como “*jubilación anticipada*” desde la reforma operada por la Ley 40/2007, conceptualmente es una denominación incorrecta. En estos supuestos se adelanta la edad de jubilación del trabajador, por condiciones objetivas del puesto de trabajo o subjetivas del trabajador, por lo que no se trata de una jubilación anticipada *strictu sensu*.

Como se ha comentado, existen dos modalidades. La primera de ellas, referida a las condiciones objetivas de puesto de trabajo, se regula en el Art.206.1 del TRLGSS, el cual contempla la posibilidad de bajar la edad de jubilación por

35 “Huelga general de 1985: 20J por la lucha contra la reforma de las pensiones”, www.elblogsalmon.com, Webedia Group, Madrid, consultado el 20 de noviembre de 2019 en: <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-1985-20j-por-la-lucha-contra-la-reforma-de-las-pensiones>

Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en aquellos trabajos especialmente penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres y que tuviesen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre y cuando se acredite un mínimo de actividad previamente establecido.

En la actualidad, hay varios sectores a los que se le reconoce esta posibilidad. Algunos de ellos han aparecido en fechas relativamente recientes, pero otros aparecieron hace años, con el inicio de nuestra Seguridad Social.

El antecedente más lejano a esta primera modalidad debemos encontrarlo en el Decreto 384/1969, de 17 de marzo³⁶, por el que se regulaba el régimen especial de la Seguridad Social para la minería del carbón. En esta norma ya se hablaba de las *“determinantes características de dureza y peligrosidad necesitan ser contrapesadas por una especial configuración de la acción protectora respecto a los hombres que en ella se esfuerzan”*³⁷. Se observa pues, en esta primitiva Seguridad Social, una preocupación por la salud y bienestar de estos trabajadores, que poco a poco se iría expandiendo a otros campos. En la actualidad, se encuentra regulado en el Decreto 298/1973 y se aplica a todos los trabajadores sometidos a la normativa de la Minería del Carbón.

Como ya se ha comentado, poco a poco iría creciendo el interés del legislador en proteger a estos trabajadores. El siguiente antecedente lo encontraríamos a finales de 1969, con la Ley 116/1969³⁸, de 30 de diciembre, la cual regulaba el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. En dicha normativa se hacía especial hincapié en que el trabajo del mar se realiza bajo *“las condiciones más duras y en constantes situaciones de peligro”*³⁹. En la actualidad, se encuentran sujetos al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores de Mar, regulado en el RD 1131/2007.

36 RODRÍGUEZ, G., «La jubilación anticipada», en J.C. Álvarez (director), Trabajadores Maduros y Seguridad Social, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, pp. 115 y ss., en p. 121.

37 RODRÍGUEZ, G., «La jubilación...», cit., en p. 121.

38 RODRÍGUEZ, G., «La jubilación...», cit., en p. 124.

39 RODRÍGUEZ, G., «La jubilación...», cit., en p. 124.

Cuando se introdujo la jubilación anticipada de los Trabajadores de la Minería del Carbón, se dejó fuera de dicha posibilidad a todos aquellos trabajadores que, trabajando en las minas y profesiones derivadas, no se dedicaban a la Minería del Carbón. Fruto de dicha injusticia, se decidió introducir a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto Minero a través del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre⁴⁰.

Por otro lado, se incluyó al *“personal de vuelo de trabajos aéreos”*, a través del Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos⁴¹.

Ya en tiempos más recientes, en la Ley 40/2007, a través de la D.A. 22^a se reconoció a *“los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos incluidos en el Régimen General”* el acceso a la jubilación anticipada⁴². Posteriormente se reconoció a la Ertzaintza (en virtud de la D.A. 20 del TRLGSS de 2015)⁴³y, desde la aprobación del RD 1449/2018⁴⁴, a los policías locales.

La segunda modalidad, referida a las condiciones subjetivas del trabajador se contiene en el Art.206.2 del actual TRLGSS. En esta modalidad, se baja la edad mínima de jubilación, mediante Real Decreto a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, o del 45% para aquellas discapacidades determinadas por reglamento, donde exista una reducción de la esperanza de vida de forma generalizada.

40 PALOMINO, P., «Anticipación de la Edad de Jubilación», Revista de Información Laboral, 2016, pp. 115 y ss. en p. 116.

41 FOTINOPOULOU, O., «La jubilación en su modalidad contributiva», en J.I. García, A. Vicente y J. García (directores), Manual Básico de Seguridad Social, ed. Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2019, pp. 253 y ss., en p. 262.

42 FOTINOPOULOU, O., «La jubilación...», cit., en p. 262.

43 FOTINOPOULOU, O., «La jubilación...», cit., en p. 263.

44 FOTINOPOULOU, O., «La jubilación...», cit., en p. 263.

4. Jubilación anticipada.

Como ya se ha analizado en el primer punto de este TFM, la “Jubilación Anticipada” por el trabajo o por supuestos de discapacidad no se trata de una jubilación anticipada conceptualmente hablando, sino de un adelanto de la edad de jubilación.

Por lo tanto, en este punto hablaremos de lo que debemos entender por jubilación anticipada *stricto sensu*, es decir, la Jubilación Anticipada por causas ajenas al trabajador, regulado en el Art.207 del TRLGSS 2015 y la Jubilación Anticipada por voluntad del trabajador, regulado en el Art.208 del mismo texto legal.

Pero antes de iniciar el análisis de la actual regulación, conviene hacer un pequeño apunte al porque de estas reformas. Como ya se ha comentado, las antiguas Mutualidades Laborales establecieron la edad de jubilación en 60 años de edad. Aunque las mutualidades desaparecieron con la Ley de Seguridad Social de 1966, los distintos textos refundidos han respetado esa edad de 60 años a aquellos que hubieran sido mutualistas antes del 1 de enero de 1967.

Esta modalidad de jubilación fue utilizada históricamente para rejuvenecer plantillas en las empresas medianas y grandes. Pasados 40 años desde la desaparición de las mutualidades laborales, ya no tenía sentido esta excepción, puesto que ya no quedaban mutualistas en el mercado laboral. Por ello, con la Ley 40/2007⁴⁵, el legislador introduce la modalidad de jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador. Posteriormente, con la Ley 27/2011 se introduce la jubilación por voluntad del trabajador. A diferencia del régimen anterior, en estas modalidades de jubilación anticipada se aplicarían unos coeficientes reductores a la pensión de jubilación.

45. GONZÁLEZ, F. A., «La jubilación anticipada», en J.L. Monereo y G. Rodríguez (directores), Tratado de Derecho de la Seguridad Social Tomo II, ed. Ediciones Laborum, Murcia, 2017, pp. 81 y ss.

4.1 Jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador.

Con la actual Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el RDL 8/2015, se han introducido algunos cambios en la materia. Esta primera modalidad se encuentra regulada en el Art.207 del actual TRLGSS.

Para acceder a esta modalidad hay que cumplir una serie de requisitos. En primer lugar, los trabajadores deben tener cumplidos una edad inferior en al menos 4 años, a la que resulte de aplicación en su caso según el Art.205.1.a) del actual TRLGSS.

En segundo lugar, deben encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como solicitantes de empleo, durante un plazo inmediatamente posterior de 6 meses a la solicitud de jubilación anticipada.

En tercer lugar, deben tener acreditado un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, donde la norma excluye expresamente la parte proporcional de las pagas extras. Sólo en esta modalidad se contempla la posibilidad de computar como cotización el período de prestación del servicio militar o la social sustitutoria, con un límite máximo de un año.

En cuarto y último lugar, la extinción del contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador. En este supuesto, la norma define de forma taxativa qué ha de entenderse por “extinción del contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador”. Se entenderá como tal:

- El despido colectivo por causas económicas, según lo establecido en el Art.51 del Estatuto de los trabajadores.
- El despido objetivo, según lo establecido en el Art.52.c del Estatuto de los trabajadores.
- La extinción del contrato por resolución judicial, según lo establecido en la Ley Concursal,

- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual o la extinción de la personalidad jurídica del contratante, salvo en los supuestos de sucesión de empresa.
- La extinción por fuerza mayor, según lo establecido en el Art.51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En los supuestos de despido colectivo o de despido objetivo por causas económicas la norma exige, o bien acreditar haber recibido la indemnización correspondiente, la reclamación judicial de dicha indemnización o la impugnación de la decisión.

4.2 Jubilación anticipada por voluntad del interesado.

En la actualidad, la Ley General de la Seguridad Social, regula esta modalidad en el Art.208. En esta modalidad existen tres requisitos para acceder a la jubilación a través de esta modalidad.

El primero de ellos, es que el trabajador tener cumplida una edad inferior a dos años a edad a aplicar, según lo contenido en el Art.205.1.a de la LGSS.

El segundo de ellos exige que el trabajador tenga un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, descontando la prorrata de las pagas extras y, exclusivamente en este supuesto, se computará el período del servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, con un máximo de un año.

Por último, para poder acceder a esta modalidad es que *“la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad”*. De no cumplirse este requisito, no se puede acceder a esta modalidad de de jubilación.

5. Régimen Transitorio de Jubilación Ordinaria en la Disposición Adicional Séptima

La elevación de la edad mínima de jubilación operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto se está desarrollando de forma progresiva y gradual, en un largo periodo transitorio a partir de su entrada en vigor (en este punto, 1-1-2013). La aplicación gradual se encuentra regulada en la Disposición Transitoria Séptima del actual TRLGSS de 2015. El punto de llegada de este periodo transitorio son las edades mínimas previstas en el art. 205 LGSS, que como se ha señalado, diferencia dos edades según el periodo de cotización acreditado por el trabajador: se mantiene el derecho a la jubilación a los 65 años para los trabajadores que acrediten 38 años y 6 meses cotizados (sin cómputo de pagas extras). Quienes no acrediten este periodo de cotización, deberán esperar a los 67 años para poder acceder a la jubilación. Esta será la edad de jubilación a partir del año 2027 si no se modifica la normativa actual.

El año 2013 -año de entrada en vigor de la Ley 27/2011, en este punto- se mantenía el derecho a jubilarse a los 65 a aquellos trabajadores que acreditaran un periodo de cotización de 35 años y 3 meses o mas. En caso contrario, se incrementó en un mes la edad mínima, es decir, tenían que esperar a los 65 años y 1 mes para jubilarse. Los periodos de cotización exigibles para mantener el derecho a jubilarse a los 65 años aumentan paulatinamente a razón de 3 meses por año. Por lo tanto, en la actualidad (2019), el periodo de cotización exigido para jubilarse a los 65 años es de 36 años y 9 meses o más. Cuando no se cumple este periodo de carencia, a partir del año 2018 la edad de jubilación, de no cumplirse los requisitos de cotización para jubilarse a los 65 años, aumenta, por año, en dos meses (en el periodo 2013-18 aumentó a razón de un mes por año). Por tanto, en la actualidad el trabajador que no acredita 36 años y 9 meses o más debe esperar a cumplir los 65 años y 9 meses para poder acceder a la jubilación.

6. Conclusiones finales.

PRIMERA. Desde que se instauraron en España los primeros sistemas de protección de la vejez, marcaron los 65 años como la edad límite entre la vejez y la edad para trabajar.

SEGUNDA. Históricamente se ha mantenido esta edad de jubilación como un mínimo intocable, el cual solo ha sido modificado durante un período de crisis económica que ha afectado gravemente al país.

TERCERA. A pesar de lo anterior, a medida que aumentó la sensibilización del trabajador frente a los problemas de los trabajadores, se fueron introduciendo excepciones a esta regla general.

CUARTA. Fruto de dicha sensibilización, apareció la jubilación anticipada. Primero fue aplicada para trabajos penosos y posteriormente para discapacitados.

QUINTA. A esta sensibilización inicial, referida principalmente a problemas de salud, hay que sumarle que el legislador se da cuenta de la realidad social de nuestro país, siendo consciente de las dificultades que tiene una persona mayor en encontrar un puesto de trabajo. Por ello, introduce la modalidad de jubilación anticipada por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

SEXTA. A pesar de lo anterior, la jubilación anticipada ha sido utilizada también como mecanismo para rejuvenecer plantillas, cuando aún existían mutualistas en el mercado laboral. Por ello, cuando desaparecen los mutualistas, se introduce la jubilación anticipada por voluntad para permitir a los trabajadores, por un lado, jubilarse anticipadamente y a las empresas para poder rejuvenecer plantillas.

SÉPTIMA. Históricamente, la jubilación forzosa ha sido aplicada en España cuando la situación económica ha sido favorable, desapareciendo la posibilidad en épocas de crisis económica.

OCTAVA. No obstante lo anterior, con la última reforma realizada a la jubilación forzosa, se permite esta posibilidad cuando va vinculada a objetivos coherentes de política de empleo.

NOVENA. En cierta medida, la supresión legal o mantener la posibilidad vinculando a objetivos coherentes de política de empleo, son soluciones a situaciones de crisis económica pero desde puntos de vista distintos. Uno busca hacer frente a la crisis evitando un aumento de la carga de las arcas públicas y el otro busca disminuir la tasa de desempleo al liberar puestos de trabajo.

DÉCIMA. Por ende, la Jubilación Forzosa, en los últimos tiempos se ha reintroducido como un instrumento de política de empleo.

7. Bibliografía.

VICENTE, A. «Empleo y jubilación: ¿reconstrucción o cambio de paradigma?»; Lan Harremanak, pp. 49 y ss.

ELU, A., «Las primeras pensiones públicas de vejez en España. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936», Revista de Historia Industrial, 2006, pp. 33 y ss.

GUIJARRO, M. y PELÁEZ, Ó., «Proyección a largo plazo de la esperanza de vida en España», Estadística Española, 2009, pp. 193 y ss., en p. 196.

CAMPOS, B., «La construcción de una política social de vejez en España: del franquismo a la normalización democrática», REIS, 1996, pp. 239 y ss.

DURÁN, M., «Jubilación forzosa, recesión y demografía», Revista Doctrinal Aranzadi Social, 2012, pp. 157 y ss.

GONZÁLEZ, F. A., «La jubilación anticipada», en J.L. Monereo y G. Rodríguez (directores), Tratado de Derecho de la Seguridad Social Tomo II, ed. Ediciones Laborum, Murcia, 2017, pp. 81 y ss.

RODRÍGUEZ, G., «La jubilación anticipada», en J.C. Álvarez (director), Trabajadores Maduros y Seguridad Social, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, pp. 115 y ss.

PALOMINO, P., «Anticipación de la Edad de Jubilación», Revista de Información Laboral, 2016, pp. 115 y ss.

VICENTE, A., «Concepto. Formación Histórica. Fuentes Regulatoras. Estructura del Sistema de Seguridad Social», en J.I. García, A. Vicente y J. García (directores), Manual Básico de Seguridad Social, ed. Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2019, pp. 23 y ss., en p. 29.

FOTINOPOULOU, O., «La jubilación en su modalidad contributiva», en J.I. García, A. Vicente y J. García (directores), Manual Básico de Seguridad Social, ed. Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2019, pp. 253 y ss.

8. Anexo de Jurisprudencia.

Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio (ECLI:ES:TC:1981:22).

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 14 de julio de 2000 (Número de recurso 3428/1999. Localizador, ECLI: ES:TS:2000:5822).

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 2005 (Número de recurso 1832/2004, ECLI: ES:TS:2005:2811).

9. Anexo de Páginas Web.

"Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA)", www.ine.es, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, consultado el 6 de noviembre de 2019 en: https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

"Instituto Nacional de Estadística: El INE alerta del descenso de la población activa y la subida del gasto de pensiones | Público", www.publico.es, Display Connectors, SL, Madrid, consultado el 6 de noviembre de 2019 en: <https://www.publico.es/sociedad/instituto-nacional-estadistica-ine-mete.html>

"eldiario.es - pensiones", eldiario.es, Diario de Prensa Digital S.L., Madrid, consultado el 29 de octubre de 2019 en: <https://www.eldiario.es/temas/pensiones/>

"Principales problemas para los Españoles", www.epdata.es, Europa Press, Madrid, consultado el 29 de octubre de 2019 en: <https://www.epdata.es/datos/principales-problemas-espanoles-cis/45>

"Jubilación a los 65 años, pensión de una peseta diaria", www.abc.es, Vocento, Madrid, consultado el 24 de octubre de 2019 en: https://www.abc.es/historia/abci-retiro-obrero-obligatorio-201101250000_noticia.html

"Huelga general de 1985: 20J por la lucha contra la reforma de las pensiones", www.elblogsalmon.com, Webedia Group, Madrid, consultado el 20 de noviembre de 2019 en: <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-1985-20j-por-la-lucha-contra-la-reforma-de-las-pensiones>