

LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS VOLUNTARIAS E INVOLUNTARIAS TRAS LA LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE

MARÍA JOSÉ ROMERO RODENAS

NET21 NÚMERO 11, MAYO 2022

1. Introducción

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones modifica diversos preceptos de la Ley General de Seguridad Social pudiendo agruparse su contenido en dos bloques principales. El segundo de los bloques precisamente recoge diversas medidas que en conjunto pretenden actuar sobre el acceso a la pensión de jubilación a través de fórmulas voluntarias y señala "más equitativas" que favorezcan un progresivo alineamiento de la edad efectiva y de la edad ordinaria de jubilación como vía para reforzar la sostenibilidad del sistema en el medio y largo plazo. Todo ello en línea con la recomendación 12 del Pacto de Toledo que, en el marco de un modelo de jubilación flexible, prioriza el reforzamiento de los instrumentos de incentivo y desincentivo previstos para los supuestos de jubilación anticipada o demorada respecto de la edad ordinaria de jubilación. Me centraré en la presente colaboración en señalar las particularidades más destacadas introducidas por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre en jubilación anticipada sobre todo subrayar las cuestiones que me parecen más relevantes y que adelanto: a) en relación a la jubilación anticipada involuntaria, la reducción por anticipación de la edad ya no procede con la nueva redacción art. 207 TRLGSS por trimestres, sino por meses o fracción del mismo, teniendo consecuencias prácticas importantes, como veremos. Y b) en relación a la jubilación anticipada voluntaria, su cálculo se realiza con las escalas del art. 208 TRLGSS, también por meses o fracción, sin embargo la nueva previsión normativa entrará en vigor el 1 de enero de 2024, por lo tanto hay que esperar a su entrada en vigor.

Con carácter introductorio y como es bien sabido las jubilaciones anticipadas son aquellas en las que, concurriendo determinados requisitos, las personas beneficiarias pueden acceder a la pensión antes del cumplimiento de la edad establecida con carácter general, siéndoles de aplicación determinados coeficientes correctores en función de dicho anticipo. Básicamente existen tres modalidades de jubilación anticipada: la de las personas trabajadoras que acrediten cotizaciones al mutualismo laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967, que prácticamente está en desuso por razones naturales de edad; la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora y la jubilación anticipada voluntaria de carácter general.

Sin embargo existen otras modalidades de jubilación en las que la edad ordinaria de jubilación se rebaja en función de la concurrencia de determinadas circunstancias en el trabajo o en la persona que accede a la jubilación, por lo que en realidad a nuestro juicio no se trata de jubilaciones anticipadas sino que, para las personas beneficiarias, se rebaja la edad ordinaria de jubilación, sin aplicación de coeficiente corrector alguno. Solo me referiré a las jubilaciones anticipadas.

2. Jubilación de personas trabajadoras que acreditan cotizaciones al mutualismo laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967

La primera de ellas y brevemente, conforme a la DT Cuarta. 1, 2º TRLGSS, **jubilación de personas trabajadoras que acreditan cotizaciones al mutualismo laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967**, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años, tratándose de una modalidad de jubilación anticipada que pretende garantizar los derechos en vías de adquisición de quienes pertenecieron al Mutualismo Laboral, que permitía la jubilación a partir de los 60 años, y aunque dicha normativa se encuentra en vigor, prescindimos de su análisis dado que en la actualidad no existen prácticamente personas trabajadoras que accedan a esta modalidad de jubilación al resultar casi imposible la acreditación de cotizaciones al mutualismo laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967.

3. La jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora

La jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora, conocida como jubilación anticipada involuntaria. Me parece necesario contextualizar el origen legal de esta jubilación que se halla en la Ley 35/2001, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible que incorpora los compromisos alcanzados en el Acuerdo para la Mejora y Desarrollo del Sistema de Protección Social de 9 de abril de 2001, suscrito por el Gobierno y determinados interlocutores sociales. El artículo 3 de dicha Ley añadía un nuevo apartado 3 en el 161 LGSS/1994, conforme al cual podían acceder a la jubilación anticipada, a partir de los 61 años, los trabajadores y trabajadoras afiliados a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, siempre que reúnan determinados requisitos, tales como un periodo mínimo de cotización de 30 años, involuntariedad en el cese en el trabajo e inscripción como persona desempleada por un plazo de, al menos, seis meses. La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, que igual que la normativa antes citada incorpora los compromisos alcanzados en los acuerdos suscritos el 13 de julio de 2006 por Gobierno, Sindicatos y Patronal, añadió el artículo 161.bis a la LGSS/1994, en el que se da un tratamiento autónomo a las distintas modalidades de jubilación anticipada, regulando en el apartado 2 la jubilación a los 61 años de los no mutualistas, en términos muy parecidos a los indicados en el párrafo anterior sería la Ley 27/2011, de 1 de agosto, la que modificaría en profundidad el citado 161.bis LGSS/1994, estableciendo dos

modalidades de jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable a la persona trabajadora, que se corresponde con la jubilación anticipada a la que nos venimos refiriendo, creando por otra parte una nueva modalidad de jubilación anticipada por voluntad de las personas trabajadoras, a cuyo acceso y cuantía se imponen requisitos diferentes.

Nos resulta necesario contextualizar el régimen jurídico de la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora por su complejidad y maraña normativa. Se mantiene el acceso a la misma a partir de los 61 años y la inscripción como demandante de empleo durante al menos seis meses, pero se eleva a 33 años el periodo de cotización exigible y se establecen las causas concretas de cese en el trabajo que posibilitan el acceso a esta jubilación anticipada, estas modificaciones entraron en vigor el 1 de enero de 2013, si bien el Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, dejó en suspenso por un periodo de tres meses esta y otras modificaciones de la Ley 27/2011. Antes de finalizar el citado plazo de tres meses y por tanto cuando aún no habían entrado en vigor las reformas introducidas por la Ley 27/2011, el Real Decreto Ley 25/2011, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de las y los trabajadores de mayor edad y favorecer el envejecimiento activo, nuevamente procede a la modificación del artículo 161.bis LGSS/1994, estableciendo una nueva regulación de la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora que ha pasado posteriormente a integrar el artículo 207 TRLGSS, que constituye la actual regulación vigente en la materia. El citado RDL 5/2013 también da nueva redacción a la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, estableciendo que será aplicable la regulación vigente con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley 27/2011, a las pensiones de jubilación, en sus distintas modalidades, que se causen con anterioridad al 1 de enero de 2019, en los supuestos que la citada Disposición final enumera y cuya previsión legal quedó incorporada a la Disposición transitoria cuarta.5 TRLGSS, que ha sido modificada por los RRDDL 28/2018 y 18/2019. Finalmente ha sido el artículo 1.6 de la Ley 21/2021, de 25 de diciembre, el que ha introducido nuevas e importantes modificaciones en el artículo 207 TRLGSS con efectos de 1 de enero de 2022, cuyos requisitos de acceso a la jubilación anticipada involuntaria en la legislación vigente son:

- a) Tener la condición de persona trabajadora por cuenta ajena.
- b) Tener cumplida una edad que sea inferior a cuatro años, como mínimo, a la edad ordinaria de jubilación, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores de los artículos 206 y 206 bis TRLGSS.
- c) Hallarse inscrito en las oficinas de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación. Una obviedad, pero nos la permitimos con intención, de la interpretación literal del artículo 207.1.b) TRLGSS se excluye del derecho a la pensión a quienes en los meses inmediatamente anteriores hubieran realizado una actividad laboral, por mínima que

fuera, que resultara incompatible con permanecer inscrito como demandante de empleo.

d) Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin cómputo de la parte proporcional de pagas extraordinarias, computando a estos exclusivos efectos el periodo del servicio militar obligatorio, la prestación social sustitutoria o el servicio social obligatorio de la mujer, con el límite máximo de un año.

e) Involuntariedad del cese en el trabajo que tras las modificaciones introducidas en el artículo 207 TRLGSS por la Ley 21/2021. No resulta admisible a efectos de acceder a esta modalidad de jubilación cualquier clase de cese involuntario en el trabajo, ya que la norma dispone que el cese en el trabajo ha de haberse producido por algunas de las causas que a continuación enumera y aun cuando es cierto que la modificación llevada a cabo por la Ley 21/2021 ha ampliado los supuestos que posibilitan el acceso a esta modalidad de jubilación, en realidad no se incluyen todos aquellos en base a los cuales la extinción es ajena a la voluntad de la parte trabajadora, como sucede, por ejemplo, con el despido improcedente, siendo las situaciones que posibilitan el acceso a esta modalidad de jubilación las siguientes: el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 ET; el despido por causas objetivas conforme al artículo 52 ET; la extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el Texto Refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo; la muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 ET, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante; la extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 ET; la extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 ET; la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género prevista en el artículo 49.1.m) ET. Con relación a la inclusión en un procedimiento de despido colectivo, se cuestiona si la aceptación por la persona trabajadora supone o no una baja involuntaria, en este sentido el TS sostiene que cuando la extinción es consecuencia de un ERE habrá de estimarse que existe involuntariedad en el cese, con independencia de que se haya mostrado la conformidad (SSTS 23 de mayo de 2007, rec. 4900/2005; 17 de abril de 2007, rec. 1217/2006 y 24 de octubre de 2006, rec. 4453/2004); a diferencia de lo que sucede con las situaciones de prejubilación derivadas de un plan propuesto por la empresa y aceptado por las personas afectadas, sin mediar el instrumento del ERE (ver STS 17 de abril de 2007, rec. 5944/2007, con cita de numerosos pronunciamientos en igual sentido). En cuanto a la extinción por causas objetivas, se ha admitido como causa el supuesto de declaración de improcedencia de la extinción, siempre que la empresa opte por el abono de la indemnización, ya que lo determinante es la forma de extinción del contrato y no su calificación jurídica (SSTSJ Castilla y León/Burgos de 3 de diciembre de 2015 y 3 de noviembre de 2015, recs. 753 y 694/2015), manteniéndose igual criterio en el caso de la extinción por la vía del despido

colectivo, frente al que se acciona por la persona despedida individualmente y obtiene una declaración de improcedencia.

Así pues, en estos casos de despido colectivo o de extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.c) ET es probable que la extinción pueda ser declarada improcedente tanto por motivos de fondo como de forma (incumplimiento de los requisitos del artículo 53 ET) y en estos casos si la empresa opta por la extinción del contrato, con abono de la indemnización propia del despido improcedente, tal circunstancia no impedirá el acceso a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora.

f) Acreditación de haber percibido la indemnización derivada de la extinción del contrato o haber reclamado la misma o impugnado la decisión extintiva, prevista para los supuestos en los que la extinción se haya producido por despido colectivo u objetivo, o por voluntad de las personas afectadas al amparo de los artículos 40.1, 41.3 y 50 ET, debiendo tenerse en cuenta que cuando la causa extintiva invocada es de naturaleza económica, no es necesario que la empresa ponga a disposición la indemnización correspondiente, sin perjuicio de su posterior reclamación (artículo 53.1.6) ET, por lo que en estos casos también deberá constar el posterior pago o su reclamación. Cuando la extinción del contrato se haya producido en virtud de despido colectivo y en el marco de un procedimiento concursal, no es exigible el requisito de haber percibido la indemnización o de su reclamación, bastando con que la administración concursal certifique que la persona solicitante ha quedado incluido en la masa pasiva del concurso. También se considera acreditado el percibo de la indemnización cuando su importe se corresponde con el valor de un bien propiedad de la empresa que se transmite a la persona despedida mediante dación en pago.

En relación a la cuantía de dicha pensión, el procedimiento calculador se efectúa como si se tratara de una jubilación ordinaria, es decir se tiene en cuenta la base reguladora que corresponda a la persona trabajadora y el porcentaje aplicable en función de los años y meses cotizados su cuantía resultante será objeto de reducción mediante la aplicación de los siguientes coeficientes, en función de los meses o fracción de los mismos que resten al beneficiario para acceder a la pensión de jubilación (art. 207.2 TRLGSS). Los coeficientes reductores en esta modalidad de jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora, se aplican sobre la pensión resultante, calculada en función de la base reguladora acreditada y del porcentaje correspondiente al periodo de cotización. Ahora bien, tras la aplicación de los coeficientes, el artículo 210.4 TRLGSS sí que establece determinados límites al señalar que "... el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por ciento por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación ...". Por lo tanto, una vez aplicados los coeficientes reductores sobre la pensión inicialmente calculada, la cuantía no puede ser superior a la que resulte de reducir el tope máximo de la pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. Para la aplicación de los coeficientes reductores a que se ha hecho referencia es

necesario saber la edad a la que podría jubilarse la persona trabajadora y en este sentido el artículo 207.2 TRLGSS establece que “a los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación ...”, de forma que se computan, exclusivamente para determinar la edad ordinaria de jubilación, los años y meses comprendidos entre la solicitud de la pensión anticipada y la edad a la que podría acceder la persona trabajadora a la pensión ordinaria.

4. La jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada

La jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada. Se trata de una nueva modalidad de jubilación anticipada creada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, cuya entrada en vigor estaba prevista para el 1 de enero de 2013 y que fue suspendida por un periodo de tres meses por medio del Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre. Se vincula exclusivamente al cumplimiento de una determinada edad y reunir un periodo mínimo de cotización, computado en igual forma que en la jubilación anticipada involuntaria analizada en el epígrafe anterior, siendo aplicable a todos los regímenes de Seguridad Social, incluidos trabajadores por cuenta propia. Su vigencia data por tanto del 17 de marzo de 2013, fecha de entrada en vigor del RDL 5/2013, de 15 de marzo. El reconocimiento de la pensión no exige estar en desempleo por lo que puede accederse a la misma desde la situación de activo. Se configura por tanto como un derecho subjetivo de trabajadores y trabajadoras del que se podrá hacer uso desde cualquier situación en la que se encuentren, siempre que estén en situación de alta o asimilada al alta y reúnan el resto de los requisitos a que se refiere el reformado artículo 208 TRLGSS en su día por el RDL 5/2013, de 15 de marzo y más recientemente por Ley 21/2021, de 28 de diciembre. En forma de síntesis los requisitos de la persona beneficiaria son: a) La edad, precisando tener una edad que sea inferior en dos años a la edad ordinaria de jubilación que resulte, por aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a) TRLGSS, sin que a estos efectos sean de aplicación los coeficientes reductores a que se refieren los artículos 206 y 206 bis de la citada norma, debiendo tenerse en cuenta los periodos de aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización contenidos en la Disposición transitoria séptima. Así para el 2022, se precisan como periodo cotizado 37 años y 6 meses o más y edad exigida 63 años, o bien menos de 37 años y 6 meses y edad exigida 64 años y 2 meses. Por último y por razones de espacio tan solo me referiré a la cuantía de la pensión, su cuantificación se lleva a cabo calculando en primer lugar la pensión resultante en los mismos términos que la jubilación ordinaria, por lo que serán de aplicación las reglas analizadas en cuanto a la determinación de la base reguladora y al porcentaje aplicable a dicha base, conforme a las reglas del TRLGSS. A continuación la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción que le falte a la persona interesada para cumplir la edad legal de jubilación, de los siguientes coeficientes, en función del periodo de cotización acreditado. Los anteriores coeficientes reductores se

aplican sobre la pensión inicialmente calculada, en los mismos términos que ya hemos visto para la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora, pero con una salvedad importante a la que se refiere el artículo 210.3 párrafo segundo TRLGSS y es que "... en el supuesto de que la base reguladora de la pensión calculada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 209 resultase superior al límite de la cuantía inicial de las pensiones, establecido en el artículo 57, los coeficientes reductores por edad se aplicarán sobre el indicado límite". Con esta medida se pretende desincentivar la jubilación anticipada voluntaria en el caso de personas que han cotizado por bases máximas, si bien para atemperar el impacto desfavorable, se incorpora una nueva Disposición transitoria 34^a, que contiene determinadas previsiones para la aplicación gradual de coeficientes reductores de la edad de jubilación, cuando la pensión supere el límite máximo establecido anualmente. Así, tras establecer que el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 210 (aplicación de coeficientes correctores por edad sobre el límite de la pensión máxima) *entrará en vigor el 1 de enero de 2024*, aplicándose mientras tanto la normativa vigente hasta 2021, añade que los coeficientes reductores se aplicarán de forma gradual, durante un periodo de 10 años, en función del periodo de cotización acreditado y de los meses en que se anticipe dicha edad de jubilación voluntaria anticipada.

Así pues, de entrada, en estos casos de jubilación voluntaria anticipada procederá diferenciar entre aquellos supuestos en los que la base reguladora es inferior a la pensión máxima, en cuyo caso los coeficientes reductores se aplican sobre la pensión obtenida en función del porcentaje correspondiente a los años de cotización y a la base reguladora de la pensión (fórmula general de cálculo); de aquellos otros casos en los que por superar la base reguladora a la pensión máxima anual, dichos coeficientes se aplican sobre el importe de dicha pensión máxima. A título de ejemplo una base reguladora inferior a la pensión máxima, los coeficientes se aplican a la pensión resultante; mientras que una base reguladora superior a la pensión máxima la aplicación de coeficientes se lleva a cabo sobre dicha pensión máxima, con lo cual se establece un sistema de cálculo diferente al que ha sido analizado anteriormente con relación a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora. Por último, también opera sobre la cuantía máxima de la pensión de jubilación voluntaria anticipada el límite conforme al cual dicha pensión no puede exceder de la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por ciento por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación, por así establecerlo expresamente el inciso final del citado art 210.4 TRLGSS.

Finalmente, señalar que cuando se acceda a esta jubilación voluntaria y se esté percibiendo subsidio por desempleo del artículo 274 TRLGSS, al menos durante tres meses, solo en estos casos serán aplicables los coeficientes correctores previstos para la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora, sin perjuicio de que en estos casos se habrán de tener cumplidos los requisitos propios de la pensión de jubilación voluntaria, de manera que la única modificación viene referida a la aplicación de los coeficientes correctores y sin que el importe de la

pensión resultante pueda ser superior a la cuantía de reducir la pensión máxima anualmente establecida en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (arts. 208.3 y 210.4 TRLGSS). En todo caso, esta regla excepcional se aplica exclusivamente cuando la persona que accede a la jubilación voluntaria anticipada es perceptora de un subsidio por desempleo, y no cuando sea beneficiaria de prestación contributiva por desempleo.

5. A modo de conclusión

Como hemos subrayado, una de las importantes novedades es la relativa a los coeficientes reductores relacionados con el adelanto de la edad de jubilación que se aplicarán sobre la cuantía de la pensión y no sobre la base reguladora de la misma. En concreto, respecto a la jubilación anticipada voluntaria, los coeficientes pasan a ser mensuales y no trimestrales para dar más flexibilidad a los futuros y futuras pensionistas y fomentar el desplazamiento voluntario de la edad de acceso a la jubilación, lo que supondrá una ventaja para las personas jubiladas. Además, la mejora es tanto mayor cuanto más prologada sea la carrera de cotización. El nuevo esquema de coeficientes reductores permite por la vía de los incentivos sentir que entre sus objetivos pueda permitir que las personas trabajadoras retrasen voluntariamente su jubilación para beneficiarse de una menor reducción de su pensión, aunque existen casos particulares.

En cuanto a la jubilación anticipada involuntaria, se mejoran tres aspectos, principalmente: en primer lugar, se amplían las causas que dan acceso a este derecho añadiendo las restantes extinciones del contrato de trabajo por razones objetivas, y las resoluciones voluntarias del contrato por el trabajador o trabajadora en los supuestos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, y por incumplimiento grave del empresario. En segundo lugar, se establecen coeficientes mensuales, en lugar de trimestrales y como anteriormente hemos señalado, ello resulta más favorable para la persona trabajadora; en tercer lugar, en relación con los dos años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación ordinaria, se aplican en la determinación de la pensión de jubilación anticipada involuntaria los mismos coeficientes que en la modalidad voluntaria en aquellos supuestos en los que el nuevo coeficiente es más favorable que el hasta ahora vigente, entre otros.