

# La Administración Práctica

2020

Cuaderno 7 - Julio 2020

Análisis doctrinal

1. La jubilación anticipada de las personas con discapacidad (CAROLINA GALA DURÁN)

## Análisis doctrinal

### 1 La jubilación anticipada de las personas con discapacidad

**CAROLINA GALA DURÁN**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona*

**ISSN 0210-2781**

**La Administración Práctica 7**  
**Julio 2020**

#### Sumario:

- I. Introducción
- II. La jubilación anticipada en el caso de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por 100: Real Decreto 1851/2009 (RCL 2009, 2542)
  - 1. Ámbito de aplicación
  - 2. Requisitos para acceder a la pensión
  - 3. Cuantía de la prestación
- III. La jubilación anticipada en el caso de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100: Real Decreto 1539/2003 (RCL 2003, 2977)
  - 1. Ámbito de aplicación
  - 2. Requisitos para acceder a la pensión
  - 3. Cuantía de la pensión
- IV. El convenio especial de la seguridad social
- V. Conclusiones

#### RESUMEN:

Aunque es bastante desconocida, existe desde hace años una regulación específica que permite el acceso a la pensión de jubilación anticipada a las personas con discapacidad con un grado igual o superior al 45 por 100. Esta regulación se encuentra en el artículo 206.2 de la Ley General de la Seguridad Social y en los Reales Decretos 1539/2003 y 1851/2009 y el objetivo de este trabajo es precisamente analizar sus elementos clave.

#### ABSTRACT:

Although it is quite unknown, there has been a specific regulation for years that allows access to the early retirement pension for people with disabilities with a degree of 45 percent or more. This regulation is found in Article 206.2 of the General Law on Social Security and in Royal Decrees 1539/2003 and 1851/2009 and the objective of this paper is precisely to analyse its key elements. It is also a particular form of early

Se trata, además, de una modalidad particular de jubilación anticipada, a la que puede acceder tanto el personal laboral como los funcionarios públicos y en la que no se aplican coeficientes reductores en el cálculo de la pensión.

**PALABRAS CLAVE:** Discapacidad - jubilación - jubilación anticipada - empleo

retirement, which is available to both working staff and civil servants and where no reduction coefficients are applied in the calculation of the pension.

**KEYWORDS:** Disability - retirement - early retirement - employment

## I. INTRODUCCIÓN

Junto a las tradicionales vías de jubilación –ordinaria y anticipada– y la modalidad específica referida a la policía local, aplicables en el caso del personal de las entidades locales, existe otra vía bastante desconocida pero también presente en este ámbito: la jubilación anticipada para los supuestos de discapacidad, fundamentada legalmente en lo establecido en el  [artículo 206.2](#) de la  [Ley General de la Seguridad Social](#) y desarrollada en dos Reales Decretos de los años 2003 y 2009.

Cabe tener en cuenta que, aunque se hable de “jubilación anticipada”, no se trata técnicamente de una jubilación anticipada, sino de una anticipación de la edad de jubilación ordinaria, como consecuencia de la mayor dificultad y penosidad que supone desarrollar una actividad laboral y mantenerla durante un determinado periodo de tiempo, cuando una persona tiene un determinado grado de discapacidad. Ello supone también que no se aplican coeficientes reductores al importe de la pensión y que el tiempo que falta para llegar a cumplir la edad de jubilación ordinaria se computa como cotizado a los efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión.

Por otra parte, en el mencionado  [artículo 206.2](#) de la Ley General de la Seguridad Social –que constituye también la base legal de la jubilación anticipada de la policía local–, se establece que la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación prevista en el  [artículo 205.1.a](#)) y la  [disposición transitoria 7.<sup>a</sup>](#) de la Ley General de la Seguridad Social puede ser reducida “en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias de que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida”. Como desarrollo reglamentario cabe mencionar el  [Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre](#), por el que se desarrolla el  [artículo 161 bis](#) de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento, así como el  [Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre](#), por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía. Cabe tener presente que, ambas vías son compatibles, es decir que la persona que cumpla los requisitos de ambas normas podrá optar porque se le aplique aquella que le resulte más favorable.

## II. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 45 POR 100: REAL DECRETO 1851/2009

### 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En primer lugar, desde la perspectiva subjetiva, cabe señalar que este tipo de jubilación anticipada se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social. Esto implica, por un lado, que no se aplica

a los funcionarios que no se rigen por la Ley General de la Seguridad Social, de la que es desarrollo este Real Decreto. En definitiva, quedan excluidos los funcionarios –entre ellos los funcionarios civiles del Estado/Muface–, incorporados todavía hoy día en el régimen de Clases Pasivas. Este colectivo de funcionarios no cuenta con esta modalidad de jubilación, por cuanto no solo no se les aplica la normativa que estamos comentando, sino que tampoco su propia normativa –[Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril](#), texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado– recoge una figura similar.

Y, por otro lado, aunque el Real Decreto 1851/2009 –[artículo 1](#)– se refiere a los “trabajadores” cabe plantearse, si en el ámbito de las entidades locales, este término debe interpretarse en un sentido amplio o estricto, es decir, si se incluye solo al personal laboral o también al personal funcionario, ya que ambos colectivos están incorporados en el régimen general de la Seguridad Social. A estos efectos, cabe tener en cuenta que el [artículo 67](#) del [TREBEP](#) recoge tres modalidades de jubilación: voluntaria, forzosa y por declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias del cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o de incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones del cuerpo o escala. Obviamente, no nos encontramos ante una causa de jubilación forzosa ni tampoco la jubilación se vincula a una declaración de incapacidad permanente para toda actividad o para las funciones propias del cuerpo o escala. Y respecto a la jubilación voluntaria, el [artículo 67.2](#) establece que procederá, a solicitud del interesado, siempre que “el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable”, y este régimen en el caso de las entidades locales es el régimen general, donde el [artículo 206.2](#) de la Ley General de la Seguridad Social prevé esta modalidad de jubilación anticipada voluntaria por causa de discapacidad. En consecuencia, esta modalidad de jubilación también resulta aplicable en el caso del personal funcionario de las entidades locales.

En segundo lugar, cabe tener presente que, para poder acudir a esta modalidad de jubilación anticipada, debe tenerse declarada oficialmente una de las discapacidades en las que concurren, tal y como prevé el citado [artículo 206.2](#), evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida. A estos efectos, el [artículo 2](#) del Real Decreto 1851/2009 recoge una lista cerrada de enfermedades o tipos de discapacidad, que son las únicas –tal y como han ratificado los Tribunales ([STSJ de Cataluña de 26 de abril de 2016](#) (JUR 2016, 120718), rec. 567/2016)–, que permiten acceder a esta vía. Son las siguientes: a) discapacidad intelectual; b) parálisis cerebral; c) anomalías genéticas: síndrome de Down, síndrome de Prader Willi, síndrome X frágil, osteogénesis imperfecta, acondroplastia, fibrosis quística y enfermedad de Wilson; d) trastornos del espectro autista; e) anomalías congénitas secundarias de Talidomida; f) secuelas de polio o síndrome postpolio; g) daño cerebral (adquirido): traumatismo craneoencefálico y secuelas de tumores; h) enfermedad mental: esquizofrenia y trastorno bipolar; e, i) enfermedad neurológica: esclerosis lateral amiotrófica, esclerosis múltiple, leucodistrofias, síndrome de Tourette y lesión medular traumática.

Finalmente, la existencia de la discapacidad, así como el grado mínimo del 45 por 100 o superior, se acreditarán mediante una certificación del IMSERSO (Ceuta y Melilla) o del órgano correspondiente de la respectiva Comunidad Autónoma.

## 2. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PENSIÓN

Para acceder a la pensión de jubilación por esta vía deben cumplirse varios requisitos:

- a) Encontrarse en situación de alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante de la pensión.
- b) La edad mínima para jubilarse será de cincuenta y seis años. Y también cabe tener presente que el coeficiente reductor de la edad no se aplica en el marco de la jubilación parcial ni tampoco en el

ámbito de los beneficios establecidos en el [artículo 210.2](#) de la Ley General de la Seguridad Social, ni respecto de cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

c) Debe acreditarse, a lo largo de la vida laboral haber trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al periodo mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación –quince años, [artículo 205.1.b\)](#) de la Ley General de la Seguridad Social–, afectado por alguna de las discapacidades enumeradas anteriormente y que haya determinado, durante todo ese tiempo, un grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100.

En este punto, cabe tener presentes dos matices:

1.º) Lo anterior implica que, al menos durante quince años, debe haberse trabajado y cotizado teniendo declarada una de las discapacidades listadas en el Real Decreto y un grado de discapacidad acreditado del 45 por 100 o superior.

2.º) Pero, según la jurisprudencia, no es necesario que el grado mínimo del 45 por 100 de discapacidad se deba exclusivamente a esa discapacidad listada, siempre que sea la preferente. Es decir, es necesario acreditar un grado de discapacidad mínimo del 45 por 100, pero no se exige que ese 45 por 100 se deba exclusivamente a una de las discapacidades enumeradas en el Real Decreto, pudiendo concurrir otras patologías, así como factores sociales o complementarios ([STS de 27 de septiembre de 2017](#) (RJ 2017, 4300), rec. ud. 4233/2015).

Y, d) a los efectos del cómputo de trabajo efectivo antes mencionado, el [artículo 4](#) del Real Decreto señala que se descontarán todas las ausencias al trabajo, excepto las siguientes: 1) las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo; 2) las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menores, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural; y, 3) las ausencias del trabajo con derecho a retribución.

### 3. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

Cabe tener presente que la pensión se calcula conforme a las reglas generales recogidas en el [artículo 209](#) y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, con un único matiz: el tiempo en que resulta reducida la edad de jubilación en relación con lo previsto en el [artículo 205.1.a\)](#) y la [disposición transitoria 7.ª](#) de la Ley General de la Seguridad Social, se computará como cotizado a los exclusivos efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión.

Teniendo en cuenta que, probablemente, el trabajador o funcionario no contará con una larga carrera de cotización, la cuantía final de la pensión no será muy elevada, si bien, podrá jubilarse a partir de los cincuenta y seis años.

## III. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 65 POR 100: REAL DECRETO 1539/2003

### 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Real Decreto se aplica a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el régimen general de la Seguridad Social y en los regímenes especiales de los trabajadores del mar y de la minería del carbón. Tal y como señalamos en relación con el [Real Decreto 1851/2009](#), y por los mismos motivos, este Real Decreto se aplica tanto al personal laboral como al personal funcionario de las entidades locales.

Por otra parte, se requiere la realización de una actividad retribuida –y cotización al sistema de Seguridad Social–, y que durante su realización se acredite un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100. Esa acreditación debe realizarse mediante una certificación del IMSERSO

(Ceuta y Melilla) o del órgano correspondiente de la respectiva Comunidad Autónoma. Cuando no sea posible la expedición de esa certificación, por tratarse de períodos anteriores a la asunción de competencias en la materia, la existencia de la discapacidad podrá acreditarse por certificación o acto administrativo de reconocimiento de dicha condición, expedido por el organismo que tuviese tales atribuciones en cada momento, y, en su defecto, por cualquier otro medio de prueba que se considere suficiente por la entidad gestora de la Seguridad Social.

## 2. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PENSIÓN

Cabe destacar que, en este ámbito, se aplican las reglas generales previstas en el [artículo 205](#) de la Ley General de la Seguridad Social, con la excepción de la edad y la exigencia de un determinado grado de discapacidad. Esto supone que:

- a) Se requiere estar en situación de alta o situación asimilada al alta. También se podría acceder desde una situación de no alta ([artículo 205.3](#)).
- b) Tener cubierto un período de cotización mínimo de quince años de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar la pensión.
- c) Tener acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 y, además, acreditarlo durante el periodo de actividad laboral y de cotización. Esta última exigencia, lógicamente, hará muy difícil acceder a la pensión, por la dificultad no solo de encontrar un empleo con dicho grado de discapacidad, sino también de mantenerlo el tiempo requerido legalmente.

Y, d) tener la edad prevista legalmente, que, en este caso, es más reducida. Ello implica que, a la edad de jubilación ordinaria aplicable al trabajador, conforme a lo establecido en el [artículo 205.1.a](#)) y la [disposición transitoria 7.ª](#) de la Ley General de la Seguridad Social, se le aplica un coeficiente reductor, en los términos previstos en el [artículo 3](#) del Real Decreto 1539/2003. De este modo, según dicho precepto, la edad de jubilación ordinaria se reducirá en un periodo equivalente al que resulta de aplicar al tiempo efectivamente trabajado un determinado coeficiente, siempre que durante los periodos de trabajo realizado se acrediten los siguientes porcentajes: a) el coeficiente del 0,25 por 100 en los supuestos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100; y, b) el coeficiente del 0,50 por 100 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria (vestirse, desplazarse, comer...). En ningún caso la edad de jubilación puede ser inferior a la de cincuenta y dos años. Y también cabe tener presente que el coeficiente reductor de la edad no se aplica en el marco de la jubilación parcial ni tampoco en el ámbito de los beneficios establecidos en el [artículo 210.2](#) de la Ley General de la Seguridad Social, ni respecto de cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

En fin, para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a los efectos de la aplicación de los coeficientes reductores antes vistos, se descuentan todas las faltas al trabajo, salvo la siguientes: a) las bajas médicas por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo; b) las que tienen por motivo la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menores, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural; y, c) las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a remuneración.

## 3. CUANTÍA DE LA PENSIÓN

Finalmente, en esta cuestión también se aplican las normas generales y, en consecuencia, la base reguladora se calculará conforme a lo previsto en el [artículo 209](#) de la Ley General de la Seguridad Social y el porcentaje aplicable a dicha base seguirá lo previsto en el [artículo 210](#) de la Ley General de la Seguridad Social, con una importante salvedad, que consiste en que el tiempo que le falta al trabajador para acceder a su edad ordinaria de jubilación se le computará como

cotizado a los efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora (artículo 5 del Real Decreto). No se aplica ningún coeficiente reductor a la pensión por el hecho de haberse jubilado anticipadamente.

#### IV. EL CONVENIO ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A pesar de la existencia de la obligación legal de todas las Administraciones Pùblicas de contar con un porcentaje mínimo de personas con discapacidad, también presente en el sector privado, resulta un dato conocido que el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en España es muy bajo: así en el año 2018 la tasa de actividad de las personas con discapacidad era solo del 34,5 por 100 y la tasa de empleo del 25,8 por 100<sup>1)</sup>. En el caso de las personas sin discapacidad la tasa de actividad era del 77,6 por 100 y la tasa de empleo del 65,9 por 100. En función del tipo de discapacidad la situación era muy diversa, así<sup>2)</sup>:

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Tasa de actividad</b>	<b>Tasa de empleo</b>
Física y otras	40,7%	31,4%
Discapacidad intelectual	31,1%	20,2%
Salud mental	29,1%	17,6%
Sensorial	50%	41,3%
No consta	17,6%	14,4%

En cuanto a la tasa de paro, en 2018, en el caso de las personas sin discapacidad se situaba en el 15,1 por 100, mientras que en el caso de las personas con discapacidad era del 25,2 por 100<sup>3)</sup>.

Ante tal situación, en el año 2013 se creó un convenio especial de la Seguridad Social dirigido a las personas con discapacidad, con el objetivo de que, aunque no desarrollen una actividad laboral, puedan cotizar a la Seguridad Social a los efectos de causar futuras pensiones de jubilación y de muerte y supervivencia. Este convenio se formaliza entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la persona con discapacidad, y su regulación se encuentra en el Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo. Sus rasgos principales son los siguientes:

1.º) Para poder solicitarlo se requiere:

- Ser mayor de dieciocho años y menor de sesenta y siete años o de sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización a la Seguridad Social.
- Estar afectado por un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100 para las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual o al 65 por 100 para las personas con discapacidad física o sensorial.
- No estar en alta o en situación asimilada a la de alta en ningún régimen de la Seguridad Social, ni en cualquier otro régimen público de protección social.
- Estar inscrito en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo y no haber estado empleado por un periodo mínimo de seis meses, inmediatamente anteriores a la fecha de la

solicitud de suscripción del convenio especial.

– Y no ser pensionista de jubilación o de incapacidad permanente.

2.º) Respecto a la acción protectora, como ya hemos señalado, solo abarca las pensiones de jubilación y de muerte y supervivencia.

3.º) La cotización va a cargo exclusivo de la persona con discapacidad. A estos efectos, cabe tener en cuenta las normas de cotización aprobadas anualmente.

Y, 4.º) las causas de extinción del convenio son: a) por adquirir la persona con discapacidad la condición de pensionista de jubilación o de incapacidad permanente; b) por fallecimiento; c) por dejar de reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto 156/2013; d) por decisión del solicitante; y, e) por falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o cinco alternativas, salvo causa justificada de fuerza mayor debidamente acreditada.

## **V. CONCLUSIONES**

Aunque resulta bastante desconocida, existe desde hace años una regulación específica destinada a facilitar el acceso a la pensión de jubilación a las personas con discapacidad. Esta regulación también resulta aplicable en el sector público, tanto para el caso del personal laboral como del personal funcionario. No obstante, el gran obstáculo –también en las Administraciones Pùblicas–, es lograr garantizar e incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad, lo que sigue constituyendo un reto pendiente, a pesar de las normas que obligan a la presencia de un porcentaje mínimo en la plantilla.

---

## **FOOTNOTES**

---

<sup>1</sup>

[www.ine.es](http://www.ine.es).

---

<sup>2</sup>

[www.ine.es](http://www.ine.es).

---

<sup>3</sup>

[www.ine.es](http://www.ine.es).