

Dirección:
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

Coordinación:
INMACULADA ALONSO MAS

MEDIDAS OBLIGATORIAS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ
INMACULADA BAVIERA PUIG
CARLOS CANDELA AGULLÓ
VICENTE CANTÓ RIPOLL
ANTONIO CARDONA LLORENS
FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ
MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO

MARÍA JOSÉ LÓPEZ SÁNCHEZ
DOLORES MARHUENDA AMORÓS
ANTONIO-LUIS MARTÍNEZ-PUJALTE
MARÍA JOSÉ PRIETO CASTELLÓ
MARÍA JOSÉ ROMERO RODENAS
CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS
ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO
NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO
ENCARNACIÓN SERRANO REINA



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria de Educació, Cultura,
Universitats i Empleo



Laborum
EDICIONES

OPEN ACCESS

Editorial

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO

DIRECTOR EDITORIAL

Consejo Editorial

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

MARÍA NIEVES MORENO VIDA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

JAIME CABEZA PEREIRO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

JESÚS MERCADER UGUINA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

ANTONIO OJEDA AVILÉS

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

MARGARITA RAMOS QUINTANA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

PILAR RIVAS VALLEJO

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

SUSANA RODRÍGUEZ ESCACIANO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

CARMEN SÁEZ LARA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

Dirección:
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

Coordinación:
INMACULADA ALONSO MAS

MEDIDAS OBLIGATORIAS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ
INMACULADA BAVIERA PUIG
CARLOS CANDELA AGULLÓ
VICENTE CANTÓ RIPOLL
ANTONIO CARDONA LLORENS
FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ
MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO

MARÍA JOSÉ LÓPEZ SÁNCHEZ
DOLORES MARHUENDA AMORÓS
ANTONIO-LUIS MARTÍNEZ-PUJALTE
MARÍA JOSÉ PRIETO CASTELLÓ
MARÍA JOSÉ ROMERO RODENAS
CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS
ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO
NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO
ENCARNACIÓN SERRANO REINA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: DERECHO A LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL A PARTIR DE LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL: BALANCE Y PROPUESTAS. Ref. CIAICO/2023/169. FINANCIADO POR LA CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA, UNIVERSIDADES Y EMPLEO DE LA GENERALITAT VALENCIANA



Edita:

☎ Ediciones Laborum, S.L.

Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21

30008 Murcia

Tel.: 968 24 10 97

E-mail: laborum@laborum.es

www.laborum.es

ISBN Digital: 979-13-88025-33-4

ISBN Papel: 979-13-88025-32-7

D.L.: MU 2065-2025

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025

© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.



OPEN  ACCESS

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND): El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

CAPÍTULO XII

FORMAS DE ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Deusto*

Sumario: **I.** Importancia que conlleva la inserción laboral de las personas con discapacidad. **II.** Distintas formas de acceder a la jubilación que existen actualmente en el Sistema de la Seguridad Social. **III.** La jubilación anticipada en caso de discapacidad. **1.** Modalidad prevista para personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. **2.** Modalidad prevista para personas con discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida. **IV.** El alcance que puede llegar a tener la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador tras la reforma del artículo 49.1.n) del ET. **V.** El régimen de compatibilidad o incompatibilidad entre las contingencias de jubilación e incapacidad permanente o incapacidad no contributiva en lo que respecta a las personas con discapacidad. **VI.** Conclusiones y propuestas. **VII.** Bibliografía citada.

I. Importancia que conlleva la inserción laboral de las personas con discapacidad

Como sucede con cualquier persona, la inserción laboral, en términos de empleo digno o decente, de las personas con discapacidad es esencial para poder alcanzar la pensión de jubilación en la rama contributiva, pues la pensión depende del período de carencia o cotización¹.

Precisamente, «el hándicap que la discapacidad ejerce sobre las personas con discapacidad, en ocasiones incluso con menores esperanzas de vida, las sitúa en una posición

¹ Sobre el empleo digno de las personas con discapacidad vid. CARRILLO MÁRQUEZ, D.: «Discapacidad: el reto de la inclusión laboral y el empleo decente», *Trabajo y Derecho*, núm. 17, 2023 (LA LEY 5367/2023), pp. 1-14.

de desequilibrio para la generación del derecho (...) [a la pensión de jubilación], pues no solo les resulta más difícil encontrar y ejercer un empleo remunerado o una actividad por cuenta propia, sino que, además, por las circunstancias personales, abandonan el trabajo de manera más prematura, sin tiempo a alcanzar la consolidación de carreras de cotización que permitan causar (...) la pensión»².

Esta situación aboca a las personas con discapacidad a cobrar la prestación por incapacidad contributiva, si cumplen los requisitos para ello, o directamente, una vez que cumplan la edad de jubilación, a cobrar la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva, con lo que ello conlleva en cuanto a la reducción de la cuantía a recibir.

Precisamente, antes de alcanzar la edad de jubilación exigida para poder cobrar la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva, las personas con discapacidad que tampoco pudieran cumplir con los requisitos para acceder a una prestación por incapacidad permanente contributiva, podrían ser beneficiarias de la prestación de invalidez no contributiva, siempre y cuando estuvieran afectadas por una discapacidad o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 65% (artículo 363.1.c de la LGSS), lo que ha sido criticado por parte de la doctrina, en el sentido de considerar que debiera flexibilizarse el grado de invalidez, de manera que pudieran acceder a dicha prestación personas discapacitadas que no alcancen el 65%, estableciendo la cobertura en función del grado de discapacidad acreditada por el organismo competente³.

Por todo lo antedicho, resulta clave la definición de persona con discapacidad que se contiene en el artículo 4.1 del LGDPD cuando establece, con una concepción basada en el modelo social de discapacidad, que trae causa de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006⁴, que son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Precisamente, una de esas barreras se puede producir en el ámbito del empleo, que se considera por el artículo 5 de la LGDPD como un ámbito claro en el que deben aplicarse las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal.

Se traslada así la necesidad de que el empleo, la inserción laboral, es la vía para, indirectamente, acceder a la rama contributiva del Sistema de la Seguridad Social. Lo que sucede es que para dicho acceso las personas con discapacidad, pese a sus diferencias, son tratadas igual que las personas que no sufren discapacidad, y ya hemos hecho referencia a que la situación de unas y otras no es igual. Por ello, compartimos la idea de quienes abogan por amortiguar los obstáculos regulatorios para acceder a la pensión de jubilación

2 ORTIZ GÓNZÁLEZ-CONDE, F.M.: *La jubilación por razón de actividad y discapacidad*. Laborum, Murcia, 2024, pág. 229.

3 FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Vejez y discapacidad: una realidad necesitada de especial protección social» VVAA (Asociación Española de Salud y Seguridad Social). *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*. Laborum, Murcia, 2019, tomo 1, pág. 597.

4 Ratificada por España el 3 de mayo de 2008. Igualmente, fue ratificada por la Unión Europea en 2011.

contributiva, en lo que se refiere a los requisitos jurídicos exigidos para el acceso a la misma, y para su importe⁵.

Cabe recordar que el Pacto de Toledo, en su versión de 2020⁶, establece, en su Recomendación 18, dedicada, precisamente, a las personas con discapacidad, que «deben intensificarse las medidas dirigidas a su activación, favoreciendo su acceso al empleo». Es más, en lo que aquí interesa, se afirma que el Sistema de Seguridad Social constituye un instrumento esencial de la política social, que debe contribuir a que las personas con discapacidad puedan ejercer de forma efectiva sus derechos de ciudadanía y, de esta forma, garantizar su plena inclusión y participación sociales. En ese sentido, se valora de forma positiva la articulación de medidas que refuerzan la cobertura social de estas personas, tales como el establecimiento de mecanismos de anticipación de la edad de jubilación de trabajadores con grados de discapacidad que comporten menor esperanza de vida, la configuración de convenios especiales que posibilitan la inclusión en la Seguridad Social de personas que, en razón de su discapacidad, encuentran mayores dificultades para su inserción socio-laboral o la flexibilización de los umbrales de compatibilidad entre actividad lucrativa y pensiones no contributivas de incapacidad.

Por nuestra parte, en lo que respecta a estas medidas, adelantamos aquí que consideramos como medida más apropiada la consistente en anticipar la edad de jubilación, cuando, por su estado físico, psíquico o sensorial, cada persona con discapacidad lo considere más oportuno, dentro de los términos legalmente establecidos, de forma y manera que se contemplen conjuntamente la discapacidad y la jubilación⁷. En esa línea, resulta lógico sostener que el Sistema de Seguridad Social ha de redefinir las relaciones entre protección social y activación laboral, que han de alimentarse recíprocamente, sin rigideces, alentando siempre la máxima inclusión de la persona con discapacidad mayor⁸. De ahí que, en este estudio, dedicaremos especial atención a la normativa actualmente vigente sobre la posibilidad de anticipar la edad de jubilación, pues resulta obvio que un mayor grado de discapacidad requerirá un mayor esfuerzo y, por tanto, resulta razonable establecer una reducción en la edad ordinaria de jubilación en función del período trabajado en tales condiciones⁹. Al respecto, la Recomendación 18 se refiere a la necesidad de corregir «los desajustes normativos que se hayan producido en las medidas de anticipación de la edad de jubilación, flexibilizando las regulaciones que se han revelado rígidas y que excluyen situaciones materialmente dignas de protección», y se considera que se debe analizar «la problemática en el acceso anticipado a la pensión de jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad, en relación con las exigencias en el tiempo de cotización requerido, así como para resolver las dificultades que se presentan respecto a la acreditación del mismo».

5 FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Vejez y discapacidad: una realidad necesitada de especial protección social», *ob. cit.*, pág. 585.

6 BOCG. Congreso de los Diputados, núm. 175, de 10 de noviembre de 2020.

7 En este sentido vid. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Recomendación 18. Personas con discapacidad» VVAA (Dir. Hierro Hierro, F.J.) *Perspectivas jurídicas y económicas del «Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo»* (2020). Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, págs. 835-836.

8 PÉREZ BUENO, L.C.: «Una cierta mirada sobre el envejecimiento: personas con discapacidad mayores» VVAA (Dir. García Bilbao, A.) *Las personas con discapacidad*, Cinca, Madrid, 2023, pág. 169.

9 FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Inserción laboral y previsión social de las personas con discapacidad en el Pacto de Toledo (2020)», *ob. cit.*, pág. 838.

Por el contrario, no consideramos una medida adecuada la posibilidad de recurrir a los convenios especiales de Seguridad Social puesto que, o bien supone un coste añadido para las personas con discapacidad, o bien supone un coste añadido para el Sistema de la Seguridad Social, en el supuesto de que fuera el Estado quien asumiera el coste, tal y como ocurre, por ejemplo, en el supuesto de cuidadores familiares de personas dependientes¹⁰. Tampoco abogamos por compatibilizar la actividad lucrativa con pensiones no contributivas de incapacidad, pues ello conlleva aceptar que, en los supuestos en los que podría resultar compatible el trabajar con recibir la pensión, las personas con discapacidad son personas trabajadoras empobrecidas¹¹. Con otras palabras, estaríamos reconociendo que el trabajo de las personas con discapacitadas no es digno, por no ser suficiente para cubrir sus necesidades y las de sus familiares, en los términos del artículo 35.1 de la CE. Curiosamente, la propia Recomendación 18 reconoce que «deben intensificarse las medidas dirigidas a eliminar los obstáculos a la activación de dichas personas, favoreciendo su acceso a un empleo digno, suficiente y de calidad». Para ello se apuesta por que «la legislación debe facilitar la incorporación inclusiva al mercado de trabajo de este colectivo y, también, propiciar su mantenimiento en su actividad profesional originaria en casos de discapacidad sobrevenida, coadyuvando a su plena autonomía y a su participación social efectiva». Es más, la esencia de lo que significa la Seguridad Social, por constituir su objeto las situaciones o los estados de necesidad, conllevaría la necesidad de cubrir solamente la diferencia de las rentas de trabajo dejadas de percibir respecto a las que pasan a percibirse por las personas que acceden a un nuevo trabajo como consecuencia de su discapacidad¹².

II. Distintas formas de acceder a la jubilación que existen actualmente en el Sistema de la Seguridad Social

En principio, la regla general es que no se establece ninguna particularidad para con las personas con discapacidad en lo que se refiere a las formas de acceder a la jubilación que existen actualmente en el Sistema de la Seguridad Social.

Concretamente, se ajustan a esta regla general, además de la modalidad de jubilación no contributiva, las siguientes modalidades previstas en la LGSS, en su modalidad contributiva:

- (a) Jubilación anticipada por razón de actividad (artículo 206). Debe precisarse que nada impediría que una persona con discapacidad pudiera acceder a esta modalidad de jubilación. Sin embargo, debe adelantarse que esta modalidad de jubilación, a tenor de lo establecido en el apartado 6 del artículo 206 de la LGSS,

10 JIMENO JIMÉNEZ, F.M.: «Los cuidados familiares en el marco del sistema de dependencia español», *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 1, núm. 1, 2020, págs. 209-211.

11 Sobre el concepto de persona trabajadora empobrecida vid. CALVO GALLEGO, F.J.: «Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación» VVAA (Dir. Calvo Gallego, F.J. y Gómez Álvarez Díaz, R.) *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*. Laborum, Murcia, págs. 17-56. También vid. FUNDACIÓN 1 DE MAYO: *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. Colección Informes, Madrid, núm. 106, 2014 (localizable en <https://1mayo.ccoo.es/19706da04a0f885689aeb78454aa158f000050.pdf>).

12 En extenso sobre esta consideración, vid. ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: «La compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente con la percepción de ingresos retributivos o derivados de otras prestaciones» VVAA (Asociación Española de Salud y Seguridad Social). *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*. Laborum, Murcia, 2017, págs. 679-687.

resulta incompatible con la prevista en el artículo 206 bis, relativa a la jubilación anticipada en caso de discapacidad, que abordaremos con detenimiento más adelante¹³.

(b) Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador (artículo 207). No obstante, más adelante reflexionaremos sobre esta modalidad de jubilación por los efectos que puede tener en las personas con discapacidad, a la luz de la nueva regulación que presenta el artículo 49.1.n) del ET.

(c) Jubilación anticipada por voluntad del interesado (artículo 208).

(d) Jubilación activa (artículo 214).

(e) Jubilación parcial (artículo 215): sobre esta modalidad de acceso a la jubilación cabe recordar que como particularidad para con las personas con discapacidad, cuando sea preciso celebrar un contrato de trabajo de relevo, se establece, entre los requisitos exigidos para poder acceder a la jubilación parcial, acreditar un periodo de cotización de 25 años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

La particularidad reside en que se rebaja de 33 a 25 años el período de cotización a acreditar respecto a las personas sin discapacidad.

Pues bien, consideramos, con FERNÁNDEZ ORRICO, que la rebaja resulta discriminatoria respecto al grado de discapacidad entre las personas con discapacidad, pues se exigen los mismos años, con independencia del grado de discapacidad presente en el trabajador. Como indica el mencionado autor, no debiera valorarse igual cada año trabajado de una persona con un grado de discapacidad del 33% que otra con un 75%, pues el trabajo realizado en estas condiciones por la última, le habrá supuesto un esfuerzo mucho mayor para alcanzar esos 25 años. De ahí la necesidad de distinguir el período de carencia exigido, en función del grado y de la clase de discapacidad, es decir, según sea discapacidad, física, sensorial o intelectual¹⁴.

Además de la LGSS conviene recordar que la Disposición Adicional 10ª del ET posibilita la jubilación forzosa.

13 Como ha aclarado FERNÁNDEZ ORRICO reconocer la compatibilidad permitiría anticipar más aún el momento de jubilación de las personas con discapacidad, que podría llegar a alcanzar los 52 años. Pero esto supondría una penalización por la aplicación de coeficientes reductores sobre el importe de su pensión (no sobre la edad). En todo caso, como indica este autor, en el caso de que se eliminara la incompatibilidad la forma de proceder sería determinar la edad ordinaria de jubilación adelantada y a continuación aplicar el coeficiente de reducción de la cuantía a la edad ordinaria (reducida) por el número de trimestres que la persona con discapacidad anticipa su específica edad ordinaria de jubilación [FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Inserción laboral y previsión social de las personas con discapacidad en el Pacto de Toledo (2020)», *ob. cit.*, págs. 845 y 846].

14 FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Vejez y discapacidad: una realidad necesitada de especial protección social», *ob. cit.*, pág. 596.

En todo caso, al margen de las propias modalidades de acceso a la jubilación, sí se contempla una particularidad para con las personas con discapacidad a la hora de determinar la cuantía de la pensión de jubilación.

Concretamente, no deben aplicarse a las jubilaciones anticipadas en caso de discapacidad el coeficiente reductor al que hace referencia el apartado 4 del artículo 210 de la LGSS, ni lo previsto en el apartado 3 de dicho precepto. El propósito de esos dos párrafos que se excepcionan para con las personas con discapacidad es evitar que en caso de jubilación anticipada la penalización por el adelanto no tenga ningún efecto al quedar subsumida en la minoración del importe exigida para ajustarse a la pensión máxima¹⁵. No existiendo penalizaciones en el supuesto de la jubilación anticipada en caso de discapacidad, resulta, por tanto, lógica la no aplicación de esos dos párrafos.

III. La jubilación anticipada en caso de discapacidad

Esta modalidad de jubilación se regula actualmente en el artículo 206bis de la LGSS. Su justificación se encuentra en el esfuerzo que las personas con discapacidad deben hacer, en comparación con las personas sin discapacidad, para desarrollar una actividad laboral. Además, se fundamenta en las consecuencias negativas que puede tener continuar desarrollando una actividad en su expectativa de vida¹⁶. Ahora bien, en realidad, estamos ante dos modalidades que pasaremos a analizar a continuación. Como aclara el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre (RD 1851/2009)¹⁷, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para acogerse a ambas modalidades pueden optar por la aplicación de la que les resulte más favorable (Disposición adicional primera).

Analicemos ahora las dos modalidades de jubilación anticipada en caso de discapacidad.

1. Modalidad prevista para personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento

Debe estarse al desarrollo reglamentario realizado por el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre (RD 1593/2003)¹⁸. Se pretende paliar el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona para una persona trabajadora con discapacidad la realización de una actividad profesional¹⁹.

Así, el ámbito de aplicación de esta modalidad abarca a los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General, del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y del Régimen

15 CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Artículo 210. Cuantía de la pensión» VVAA (Dirs. Sempere Navarro, A.V. y Barrios Baudor, G.L.) *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social. Volumen IV. Régimen de la Seguridad Social II: Acción Protectora*, Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor, 2017, pág. 531.

16 BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.: *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el Sistema de la Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pág. 89.

17 BOE, núm. 307, de 22 de diciembre de 2009.

18 BOE, núm. 304, de 20 de diciembre de 2003.

19 MARTÍNEZ MATEO, C.J.: «La jubilación de los trabajadores con discapacidad» VVAA (Dirs. Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Vila Tierno, F. y Maldonado Molina, J.A.) *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*. Laborum, Murcia, 2020, pág. 782.

Especial de la Minería del Carbón, que realicen una actividad retribuida y durante esta acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento (artículo 1).

Pero basta con haber estado encuadrado en alguno de los regímenes de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena mencionados, para que una persona que posteriormente se encuentre encuadrada en otro Régimen Especial que no contempla a trabajadores por cuenta ajena o que contemplándolos también contemple trabajadores por cuenta propia, pueda acceder a esta modalidad de jubilación anticipada en caso de discapacidad, valiéndose, de este modo, tanto de la reducción de la edad de jubilación como del cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquella (artículo 6).

En lo que se refiere a la dinámica de esta modalidad de jubilación, su reconocimiento exige la acreditación previa de la discapacidad por la autoridad competente en cada comunidad autónoma (artículo 2).

Una vez acreditada la discapacidad, la edad ordinaria de jubilación se reduce en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican a continuación, siempre que durante los períodos de trabajo realizado se acrediten los siguientes grados de discapacidad (artículo 4):

- a) El coeficiente del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.
- b) El coeficiente del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria²⁰.

En todo caso, hay que tener en cuenta lo previsto en el artículo 206 bis de la LGSS, cuando establece que en ningún caso una persona con discapacidad puede acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años (artículo 206bis, 2).

Asimismo, se matiza que los coeficientes reductores mencionados no deben ser tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la edad exigida para:

- a) Acceder a la jubilación parcial.
- b) A los beneficios establecidos en el artículo 210.2, que consisten en abonar un complemento económico a quienes accedan a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad legal ordinaria.
- c) A cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

Realizadas esas apreciaciones, para computar el tiempo efectivamente trabajado a los efectos de poder aplicar los coeficientes reductores mencionados se deben descontar todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes (artículo 4):

20 Cabe recordar que la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida debe declararse por el órgano administrativo competente, debiéndose limitar el INSS y los órganos judiciales a controlar si se cumplen los demás requisitos legales que condicionan el reconocimiento de la prestación (STS 4ª, de 21 de febrero de 2008, núm. rec. ud. 1329/2005, F.D. 2º). En los mismos términos se pronuncia también la STS 4ª, de 18 de febrero de 2015, núm. rec. ud. 983/2014.

- a) Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
- b) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo (en la actualidad también por paternidad y riesgo durante la lactancia natural).
- c) Las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución.

Ahora bien, sin perjuicio de la aplicación de los coeficientes reductores, el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador debe computarse como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación (artículo 5).

2. Modalidad prevista para personas con discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida

Debe estarse al desarrollo reglamentario realizado por el RD 1851/2009. Se pretende paliar el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona para la persona trabajadora con discapacidad la realización de una actividad profesional que le conlleva a una reducción de la esperanza de vida²¹.

Comenzando por el ámbito de aplicación, se contempla a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia incluidas en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social que acrediten que, a lo largo de su vida laboral, han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, estando afectados durante ese tiempo por alguna de las patologías generadoras de discapacidad enumeradas en el anexo que incorpora el propio RD, sin perjuicio del procedimiento de inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad que regula la reciente Orden ISM/444/2025, de 30 de abril²², en desarrollo de lo previsto en la Disposición Final cuarta del propio RD, y dentro de ese período durante al menos 5 años con un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, motivado por las mismas patologías, en los términos que establece el propio RD, y a los que nos referiremos más adelante (artículo 1)²³.

Para el cómputo del tiempo efectivo trabajado se deben descontar todas las ausencias al trabajo, excepto las siguientes (artículo 4):

21 MARTÍNEZ MATEO, C.J.: «La jubilación de los trabajadores con discapacidad», *ob. cit.*, pág. 786.

22 BOE, núm. 110, de 7 de mayo de 2025.

23 Hay que tener en cuenta que, conforme a la jurisprudencia, una nueva valoración del grado de discapacidad inicialmente reconocido debe considerarse simplemente una mera actualización como consecuencia de la aplicación del nuevo baremo, cuando se trate de unas lesiones que se mantienen inalterables desde la infancia. Entonces las cotizaciones deberían contabilizarse desde la primera de las resoluciones que declaró una discapacidad inferior al 45% (por todas, vid. STS 4ª, de 13 de junio de 2018, núm. rec. ud. 764/2017, F.D. 3º, y las sentencias por esta citadas. Posteriormente, también vid. STS 4ª, de 23 de febrero de 2024, núm. rec. ud. 4359/2021).

- a) Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
- b) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- c) Las ausencias del trabajo con derecho a retribución.

Por su parte, en lo que se refiere a necesidad de acreditar las patologías y la propia discapacidad, hay que tener en cuenta varias cuestiones (artículo 5).

De entrada, la afectación de la persona trabajadora por alguna de las patologías generadoras de discapacidad debe acreditarse mediante informe médico que deberá indicar, en todo caso, la fecha en que se ha iniciado o se ha manifestado la patología, ya sea esta la fecha del nacimiento o una posterior.

Asimismo, la acreditación de que la discapacidad deriva de una de las patologías relacionadas en el anexo y de que el grado de discapacidad ha sido igual o superior al 45 por ciento durante al menos cinco años debe efectuarse en todo caso mediante certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o del órgano correspondiente de la respectiva comunidad autónoma que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquel, debiendo indicar, también en todo caso, la fecha en que se ha iniciado o se ha manifestado la discapacidad.

Debe entenderse que concurre un grado de discapacidad en total igual o superior al 45 por ciento en aquellos casos en los que, conforme a los certificados mencionados se acrediten, conjuntamente, las siguientes condiciones²⁴:

- a) Que de la suma de los porcentajes de discapacidad alcanzados en las diferentes dolencias que figuren en el certificado, así como del porcentaje correspondiente a los «baremos complementarios», de ser el caso, resulte un porcentaje de discapacidad total igual o superior al 45 por ciento.
- b) Que al menos una de las dolencias reflejadas en el certificado de discapacidad sea una de las relacionadas en el anexo y que el porcentaje de discapacidad alcanzado por esta o estas patologías generadoras de discapacidad relacionadas en el citado anexo suponga al menos el 33 por ciento del total del grado de discapacidad acreditado.

En todo caso, la edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en un grado igual o superior al 45 por ciento, por una discapacidad de las enumeradas en el mencionado anexo será, excepcionalmente, la de 56 años (artículo 3).

24 Como matiza CAVAS MARTÍNEZ, se asume aquí la doctrina contenida en la STS 4ª, de 27 de septiembre de 2017, num. rec. ud. 4233/2015 [CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Legislación social y discapacidad en la XIV Legislatura» VVAA (Dir. Fernández Orrico, F.J.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, Murcia, 2023, pág. 86]. En concreto, resulta determinante esta sentencia, cuando establece que: «De la lectura de este precepto se deduce que la voluntad del legislador fue la de establecer dos requisitos diferenciados; de un lado, un determinado grado de discapacidad, y, de otro, el padecimiento de una dolencia listada, pero sin exigir que tal porcentaje se alcanzase exclusivamente con esa afección» (F.D. 2º).

Como puede apreciarse, en esta modalidad no existe una edad de jubilación adelantada, calculada a través de un coeficiente reductor de la edad ordinaria en función de los años trabajados, sino que, de entrada, cumpliendo todas las condiciones, es posible excepcionalmente, jubilarse como mínimo a los 56 años.

Junto a los requisitos ya mencionados, se exige como requisito indispensable para acceder a esta modalidad de jubilación anticipada en caso de discapacidad la condición de hallarse en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante (artículo 6).

Al igual que sucede en la otra modalidad, el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador se debe computar como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación (artículo 7).

IV. El alcance que puede llegar a tener la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador tras la reforma del artículo 49.1.n) del ET

Tras la reforma operada por la Ley 2/2025, de 29 de abril²⁵, el artículo 49.1.e) del ET establece que el contrato de trabajo se extinguirá por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora (...) cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

De este modo, siempre que sea posible que el empresario realice los ajustes razonables, el contrato de trabajo de la persona con esos grados de incapacidad no debiera extinguirse. Lo que sucede es que el artículo 49.1.n) del ET exige a la persona trabajadora afectada por alguno de los grados de incapacidad permanente mencionados que en un plazo de 10 días naturales desde la fecha en la que se le notifique la resolución de calificación de su incapacidad manifieste por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

Obviamente, en el supuesto de que la persona trabajadora no manifestara esa voluntad el contrato de trabajo se extinguiría automáticamente. Otro tanto sucedería si el empresario justifica que no cabe la posibilidad de realizar los ajustes razonables. Y si se existiera discusión sobre la posibilidad de realizar tales ajustes y los tribunales considerasen que no caben, también se extinguiría el contrato automáticamente.

El problema consiste en que el empresario podría alegar, cuando encuentra oposición a su negativa a realizar los ajustes razonables por parte de los trabajadores y por parte de los tribunales, que el trabajador con incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad no puede trabajar ya en la empresa, conforme a la interpretación que realiza la importante STS 4ª, de 11 de abril de 2024, núm. rec. ud. 197/2023 sobre el artículo 198.2 de la LGSS, cuando establece que la situación de incapacidad absoluta o gran invalidez no

25 BOE, núm. 104, de 30 de abril de 2025.

es compatible con el trabajo, salvo que este sea esporádico o marginal, y, por tanto, quede al margen del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social.

A los efectos que aquí interesa también cabe recordar que conforme al artículo 4.2 de la LGDPD tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, y que se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran incapacidad.

Por tanto, esto nos sitúa directamente en el ámbito de las personas con discapacidad.

Por ello hay que tener en cuenta lo dictaminado por la no menos importante STS (4ª), de 29 de noviembre de 2018 (núm. rec. ud. 3382/2016), cuando establece que en los casos en que un beneficiario de Seguridad Social tenga reconocido los grados de incapacidad permanente total, absoluta o de gran incapacidad no procede, al amparo del artículo 4.2 de la LGDPD, reconocer de manera automática y a todos los efectos, el 33 por cien de discapacidad. Y ello porque trayendo a colación la doctrina jurisprudencial unificada²⁶, se concluye que respecto a las consideraciones de empleo y trabajo debe estarse a las definiciones de los grados de incapacidad permanente a efectos de la Seguridad Social, siendo este, por tanto, un espacio que corresponde privativamente a la Seguridad Social.

Con otras palabras, pese a que un tribunal pueda fallar que proceden los ajustes razonables para con una persona a la que se le ha reconocido la discapacidad vía incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad *ex* artículo 4.2 de la LGDPD, y, por ende, obligar a que dicha persona se mantenga en la empresa, el empresario, acto seguido, podría alegar, desde la perspectiva de la Seguridad Social ya aludida, la ineptitud como causa objetiva para extinguir el contrato de trabajo.

No en vano, cabe recordar que el concepto de ineptitud se refiere a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona trabajadora, bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus habilidades, percepción, destreza, falta de capacidad de concentración, rapidez, etc. Además, a tales efectos, la ineptitud sobrevenida comprende tanto las causas físicas y psíquicas derivadas de enfermedades y lesiones sufridas por la persona trabajadora que le inhabiliten de facto para realizar su tarea, como la ineptitud profesional, por pérdida de licencias o permisos necesarios para el desarrollo de la prestación, lo que también puede ser derivada de una discapacidad²⁷.

En ese supuesto, si el trabajador se aquieta a la decisión empresarial o si litigando no prospera su pretensión, o prosperando el empresario opta por el despido, cabe la posibilidad de que el trabajador con discapacidad opte por la jubilación anticipada por causa no imputable a su persona, pues el artículo 207.1 de la LGSS prevé esta posibilidad cuando el cese en el trabajo se haya producido por a un despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del ET. Obviamente, para que el trabajador con discapacidad pueda

26 Por todas, véase la STS (4ª), de 22 de julio de 2008 (núm. rec. ud. 726/2008) (RJ 2008\7638).

27 ÁLVAREZ CUESTA, H.: «Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas» VVAA (Dir. Rivas Vallejo, P.) *Estatuto de los Trabajadores comentado*. Colex, A Coruña, 2023, 14ª edición, pág. 424.

acceder a esta modalidad de jubilación también deberá cumplir el resto de los requisitos fijados por el artículo 207 de la LGSS.

El gran problema de esta modalidad de jubilación es que la pensión será objeto de reducción, en los términos del apartado 2 de dicho precepto.

V. El régimen de compatibilidad o incompatibilidad entre las contingencias de jubilación e incapacidad permanente o incapacidad no contributiva en lo que respecta a las personas con discapacidad

En materia de compatibilidad o incompatibilidad entre las contingencias de jubilación e incapacidad permanente en lo que respecta a las personas con discapacidad debe partirse, en cuanto se refiere a la rama contributiva, de lo preceptuado en el artículo 195.1, párrafo segundo, de la LGSS, cuando se dice 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 artículo 205.1.a) y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

La duda se ha planteado históricamente acerca de la compatibilidad entre las prestaciones de jubilación basadas en la anticipación de la edad de jubilación por discapacidad y las prestaciones por incapacidad permanente, toda vez que el precepto mencionado se refiere a la edad legal ordinaria de jubilación²⁸.

Pues bien, el TC en su sentencia 172/2021, de 7 de octubre, dictaminó que en ese caso debe reconocerse la compatibilidad, tal y como venía reconociéndose para con el resto de los supuestos de jubilación anticipada, pues no reconocerlo para las personas con discapacidad resultaría discriminatorio para con las mismas²⁹.

Con otras palabras, el TC asume que en la modalidad de acceso a la jubilación anticipada en caso de discapacidad estamos ante una verdadera anticipación de la edad de jubilación y no frente a una edad legal ordinaria *ad hoc*, expresamente regulada para las personas con discapacidad, lo que a nuestro entender no es correcto para con la segunda de las modalidades de jubilación anticipada en caso de discapacidad analizadas³⁰.

28 Sobre esta cuestión vid. FENOY DÍAZ, E. «La compatibilidad de la declaración de incapacidad permanente del jubilado anticipadamente por discapacidad a la vista de la doctrina del Tribunal Constitucional». *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 260, 2023, págs. 224-235.

29 Posteriormente, también en el mismo sentido se pronuncia la STC 191/2021, de 17 de diciembre. Ello ha traído consigo que el TS haya rectificado su doctrina. Concretamente, la STS 4ª, de 27 de abril de 2022, núm. rec. ud. 184/2019, establece que: «De denegarse la posibilidad de acceder a las prestaciones de incapacidad permanente, por haber accedido a la jubilación anticipada por tener reconocida una situación de discapacidad, a tenor del artículo (...) 206.2 LGSS, y reconocérsela a jubilados anticipados por circunstancia distinta de la discapacidad, cuando la norma que disciplina el acceso a las prestaciones de incapacidad permanente, artículo 195.1 LGSS no establece distinción alguna al respecto a las distintas modalidades de jubilación anticipada, y sin que exista ninguna razón objetiva que justifique tal interpretación, se estaría incurriendo en una discriminación por discapacidad proscrita por el artículo 14 de la Constitución y los artículos 4.2.c) y 17.1 del ET» (F.D. 4). Se reitera esta doctrina, entre otras, también por la STS 4ª, de 22 de noviembre de 2022, núm. rec. ud. 1563/2019 y por la STS 4ª, de 21 de diciembre de 2023, núm. rec. ud. 3214/2022.

30 Por el contrario, parte de la doctrina científica, había sostenido que la jubilación por discapacidad es un supuesto distinto de las jubilaciones anticipadas, al considerar que el ordenamiento establece una *fictio*

Por otro lado, *a sensu contrario* de lo previsto en el artículo 195.1, párrafo segundo, de la LGSS, no existe limitación de encauzamiento [obligatorio] a la pensión de jubilación al cumplir la edad ordinaria de jubilación, cuando el trabajador sufra una incapacidad permanente derivada de riesgo profesional, en cuyo caso este deberá optar por una de las dos pensiones, la de jubilación o la de incapacidad permanente³¹.

Respecto a la rama no contributiva, una vez de cumplir los 65 años no cabe la posibilidad de ser beneficiario de la prestación por incapacidad (cfr. artículo 363. 1.a de la LGSS). Hay que tener en cuenta que las personas que, cumpliendo con los requisitos para ser beneficiarias de la prestación por incapacidad no contributiva, estén afectadas por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75 por ciento, y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, tienen derecho a un complemento equivalente al 50 por ciento del importe de la pensión (cfr. artículo 364.6 de la LGSS).

Pues bien, la imposibilidad de que las personas con más de 65 años no puedan acceder a dicho complemento, pese a estar afectadas por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75 por ciento, y necesitar por ello el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, las sitúa en una situación de desventaja respecto a las personas con una edad inferior.

Así, consideramos con FERNÁNDEZ ORRICO, que sería más equitativo conceder también más allá de los 65 años el complemento mencionado, teniendo en cuenta que la situación de discapacidad agravada debería ser objeto de mayor protección más allá de los 65 años, que incluso antes del cumplimiento de dicha edad, pues la vejez, ya de por sí, supone una clara agravación de la propia discapacidad del beneficiario³². Más si cabe, si se considera que las pensiones vinculadas a situaciones de jubilación no contributiva han crecido en el período 2013-2023 8,5 puntos³³.

VI. Conclusiones y propuestas

Primera. Es necesario flexibilizar los obstáculos regulatorios para que las personas con discapacidad puedan acceder a la pensión de jubilación tanto contributiva como no contributiva, en lo que se refiere a los requisitos jurídicos exigidos para el acceso a la misma

iuris mediante la cual se entiende cumplida la edad ordinaria de jubilación antes de los 65 o 67 años en compensación al mayor sacrificio realizado en su vida laboral. Más concretamente, se llega a afirmar que el que la norma fije una edad ordinaria de jubilación no significa que toda jubilación anterior a esa fecha será jubilación anticipada, y toda posterior jubilación retrasada (MALDONADO MOLINA, J.A.: *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 211).

31 FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Artículo 195. Beneficiarios» VVAA (Drs. Sempere Navarro, A.V. y Barrios Baudor, G.L.) *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social. Volumen IV. Régimen de la Seguridad Social II: Acción Protectora*, Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor, 2017, pág. 396.

32 FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «La protección social y el empleo de personas con discapacidad en la Recomendación número 18 del Pacto de Toledo» VVAA (Dir. Fernández Orrico, F.J.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, Murcia, 2023, pág. 30.

33 FUNDACIÓN ONCE: *10º Informe Odismet sobre el mercado de trabajo en España y la situación laboral de las personas con discapacidad*, 2025, pág. 106.

y para su importe, de forma y manera que se consideren de manera conjunta la jubilación y la discapacidad que afectan a una misma persona.

Segunda. En la jubilación parcial la particularidad reside en que se rebaja de 33 a 25 años el período de cotización a acreditar respecto a las personas sin discapacidad. Pues bien, la rebaja resulta discriminatoria respecto al grado de discapacidad, pues se exigen los mismos años, con independencia del grado de discapacidad presente en la persona trabajadora. No debiera valorarse igual cada año trabajado de una persona con un grado de discapacidad del 33% que otra con un 75%, pues el trabajo realizado en estas condiciones por la última, le habrá supuesto un esfuerzo mucho mayor para alcanzar esos 25 años. De ahí la necesidad de distinguir el período de carencia exigido, en función del grado y de la clase de discapacidad, es decir, según sea discapacidad, física, sensorial o intelectual.

Tercera. En la modalidad prevista para personas con discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida, que se regula en el RD 1851/2009, no existe una edad de jubilación adelantada, calculada a través de un coeficiente reductor de la edad ordinaria en función de los años trabajados, sino que, de entrada, cumpliendo todas las condiciones, es posible excepcionalmente, jubilarse como mínimo a los 56 años. Se considera que sería más acertado poder reducir la edad de jubilación hasta los 52 años, igualando así a la edad establecida para la modalidad de jubilación anticipada por razón de la actividad en el artículo 206 de la LGSS. A tal efecto, y con el fin de que estemos realmente ante una jubilación adelantada o anticipada, debieran aplicarse también una serie de coeficientes correctores, en función de distintos grados de discapacidad, a partir de un grado igual o superior al 45 por ciento.

Cuarta. Actualmente existe una contradicción entre lo preceptuado por el artículo 49.1.e) del ET y la doctrina sentada por la STS 4ª, de 11 de abril de 2024, núm. rec. ud. 197/2023 sobre el artículo 198.2 de la LGSS. Tampoco cabe desconocer la interpretación realizada por la STS (4ª), de 29 de noviembre de 2018 (núm. rec. ud. 3382/2016) sobre el artículo 4.2 de la LGDPD. De ahí que sea necesario adecuar la regulación existente para dar cumplimiento al mandato que llega desde instancias internacionales de cara a establecer ajustes razonables antes de proceder al despido de una persona con discapacidad, pues de lo contrario, el empresario siempre podrá alegar, bajo la idea de incapacidad para trabajar propia de la Seguridad Social, la ineptitud sobrevenida como causa objetiva para extinguir el contrato de trabajo de la persona con discapacidad para la cual previamente se ha dictaminado la obligatoriedad de realizar ajustes razonables. Se trata pues de evitar que lo preceptuado por el artículo 49.1.e) del ET pueda quedar superado por el artículo 52 del ET. Dicho con otras palabras, se trata de articular coherentemente estos dos preceptos.

Quinta. El TC en su sentencia 172/2021, de 7 de octubre, asume que en la modalidad de acceso a la jubilación anticipada en caso de discapacidad estamos ante una verdadera anticipación de la edad de jubilación y no frente a una edad legal ordinaria *ad hoc*, expresamente regulada para las personas con discapacidad, lo que a nuestro entender no es correcto para con la segunda de las modalidades de jubilación anticipada en caso de discapacidad analizadas. De ahí también nuestra tercera conclusión.

Ahora bien, independientemente de esta matización, a raíz de dicha sentencia, hoy es posible compatibilizar las prestaciones de jubilación basadas en las dos modalidades de jubilación por discapacidad previstas en artículo 206 bis de la LGSS y las prestaciones por incapacidad permanente del brazo contributivo.

Sexta. Ante el aumento de personas que acceden a la jubilación no contributiva, es aún más necesario llevar a cabo una modificación normativa en materia de incapacidad no contributiva, con la finalidad de que las personas mayores de 65 años afectadas por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75 por ciento, y que necesitan por ello el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, puedan cobrar también el complemento equivalente al 50 por ciento del importe de la pensión previsto en el artículo 364.6 de la LGSS.

VII. Bibliografía citada

- ÁLVAREZ CUESTA, H.: «Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas» VVAA (Dir. Rivas Vallejo, P.) *Estatuto de los Trabajadores comentado*. Colex, A Coruña, 2023, 14ª edición.
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: «La compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente con la percepción de ingresos retributivos o derivados de otras prestaciones» VVAA (Asociación Española de Salud y Seguridad Social). *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*. Laborum, Murcia, 2017.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.: *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el Sistema de la Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023.
- CALVO GALLEGU, F.J.: «Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación» VVAA (Drs. Calvo Gallegu, F.J. y Gómez Álvarez Díaz, R.) *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*. Laborum, Murcia.
- CARRILLO MÁRQUEZ, D.: «Discapacidad: el reto de la inclusión laboral y el empleo decente», *Trabajo y Derecho*, núm. 17, 2023 (LA LEY 5367/2023).
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Legislación social y discapacidad en la XIV Legislatura» VVAA (Dir. Fernández Orrico, F.J.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, Murcia, 2023.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Artículo 210. Cuantía de la pensión» VVAA (Drs. Sempere Navarro, A.V. y Barrios Baudor, G.L.) *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social. Volumen IV. Régimen de la Seguridad Social II: Acción Protectora*, Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor, 2017.
- FENOY DÍAZ, E.: «La compatibilidad de la declaración de incapacidad permanente del jubilado anticipadamente por discapacidad a la vista de la doctrina del Tribunal Constitucional». *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 260, 2023.

- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «La protección social y el empleo de personas con discapacidad en la Recomendación número 18 del Pacto de Toledo» VVAA (Dir. Fernández Orrico, F.J.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, Murcia, 2023.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Recomendación 18. Personas con discapacidad» VVAA (Dir. Hierro Hierro, F.J.) *Perspectivas jurídicas y económicas del «Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo»* (2020). Aranzadi - Thomson Reuters, 2021.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Vejez y discapacidad: una realidad necesitada de especial protección social» VVAA (Asociación Española de Salud y Seguridad Social). *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*. Laborum, Murcia, 2019, tomo 1.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Artículo 195. Beneficiarios» VVAA (Dirs. Sempere Navarro, A.V. y Barrios Baudor, G.L.) *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social. Volumen IV. Régimen de la Seguridad Social II: Acción Protectora*, Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor, 2017.
- FERNÁNDEZ PINO, M.: «Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad», *Temas Laborales*, núm. 163, 2022.
- FUNDACIÓN 1 DE MAYO: *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. Colección Informes, Madrid, núm. 106, 2014.
- FUNDACIÓN ONCE: *10º Informe Odismet sobre el mercado de trabajo en España y la situación laboral de las personas con discapacidad*, 2025.
- JIMENO JIMÉNEZ, F.M.: «Los cuidados familiares en el marco del sistema de dependencia español», *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 1, núm. 1.
- MALDONADO MOLINA, J.A.: *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- MARTÍNEZ MATEO, C.J.: «La jubilación de los trabajadores con discapacidad» VVAA (Dirs. Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Vila Tierno, F. y Maldonado Molina, J.A.) *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*. Laborum, Murcia, 2020.
- PÉREZ BUENO, L.C.: «Una cierta mirada sobre el envejecimiento: personas con discapacidad mayores» VVAA (Dir. García Bilbao, A.) *Las personas con discapacidad*, Cinca, Madrid, 2023.
- ORTIZ GÓNZÁLEZ-CONDE, F.M.: *La jubilación por razón de actividad y discapacidad*. Laborum, Murcia, 2024.