

11. LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

CARLOS JOSÉ MARTÍNEZ MATEO

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Acreditado Contratado Doctor
Universidad de Almería*

I. INTRODUCCIÓN

El acceso a la jubilación antes de la edad ordinaria para las personas con discapacidad, ha sido una de las metas que ha tenido el legislador y que ha conseguido alcanzar progresivamente debido a los numerosos avances sociales en los últimos años en esta materia.

Tradicionalmente, la jubilación ha coincidido con el cese definitivo de la actividad profesional del trabajador, dando lugar a una ayuda económica percibida durante un corto período de tiempo pues, la esperanza de vida de su beneficiario nunca ha sido excesivamente elevada¹.

Por ello, desde épocas anteriores a la década de 1970², fijar el umbral de la jubilación en los 65 años y fomentar las jubilaciones en edades previas, fueron tendencias que marcaron el derecho a cobrar una pensión íntegra en la mayoría de los países³.

En las tres décadas posteriores, la implantación de esta medida, trajo como consecuencia una brusca aceleración del fenómeno del cese anticipado de la actividad laboral, pues a determinadas edades, existía un colectivo de trabajadores cuyas circunstancias físicas (limitadas o no desde el nacimiento y agravadas por la edad), les hacía imposible desarrollar su actividad laboral. En esta encrucijada social, el legislador consideró necesario realizar la distinción y regulación de las diferentes “edades de jubilación”.

Dichas edades⁴, se establecieron partiendo de la edad mínima de jubilación pensionable (con carácter general); la edad de retiro forzoso (que fija un límite cronológico rígido de permanencia en ciertas actividades, profesiones o puestos de trabajo); y, finalmente, la edad de jubilación anticipada, en atención a circunstancias diversas como pueden ser: razones sanitarias, que atienden a la penosidad o morbilidad de ciertos trabajos; razones de política de empleo, como la rotación o rejuvenecimiento de plantillas y el reparto de trabajo; o el propósito del legislador de respetar expectativas generadas por una normativa legal anterior, sin olvidar las razones de protección a diversos colectivos vulnerables⁵.

¹ Más ampliamente: MALDONADO MOLINA, J.A. “La protección de la vejez en el sistema español de seguridad social”. JOSÉ VIDA SORIA (Dir. tes.) Universidad de Granada (España). 2000. P. 38.

² Para GORDON, M.S. no se puede afirmar que la tendencia a fomentar las jubilaciones anticipadas no comenzara hasta el decenio de 1970. Más ampliamente GORDON, M.S., “La política de Seguridad Social en los países industrializados”. Análisis comparativo, cit., p. 127.

³ Vid. MALDONADO MOLINA, J.A., *op. cit.*, p. 38.

⁴ Más ampliamente. MARTÍN VALVERDE, A., “El régimen jurídico de la pensión de jubilación en la Ley de Consolidación y Racionalización del sistema de Seguridad Social”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° 4, 1997, pág. 50.

⁵ Vid. ORDÓÑEZ CASADO, M.I. Prestaciones de Seguridad Social: Jubilación anticipada por discapacidad. Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 2017 (Rcud 3950/2015). Temas laborales núm. 142/2018. Pág. 197

En definitiva, las personas con determinados grados de discapacidad cuentan actualmente con condiciones especiales de acceso a la jubilación sin que vean penalizada la cuantía de su pensión, dado que en muchas ocasiones tienen más dificultades para cotizar los años necesarios para poder disfrutar de la pensión contributiva de jubilación.

Para el acceso a la jubilación por discapacidad, se hará necesario el cumplimiento de ciertos requisitos establecidos en dos Reales Decretos diferenciados según las circunstancias. Estas serían las de aquellos trabajadores que acrediten una discapacidad del 65% o superior (el denominado supuesto ordinario a través del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre), y la jubilación para personas con un 45% o más de discapacidad (o supuesto especial regulado en el Real decreto 1851/2009).

Estos trabajadores podrán optar por uno u otro según les favorezca más o menos, dado que ambos Reales Decretos conviven. Hay que tener en cuenta que el RD 1539/2003 permite anticipar la jubilación hasta la edad de 52 años mientras que el RD 1851/2009 no permite jubilarse antes de los 56 años.

II. JUBILACIÓN POR DISCAPACIDAD Y JUBILACIÓN ANTICIPADA

Cabe señalar a tenor de lo expuesto, que la jubilación por discapacidad, pese a ser una figura distinta⁶ de la jubilación anticipada, pasó a regularse conjuntamente⁷ con las jubilaciones anticipadas en la Ley 40/2007⁸ eliminando los preceptos que en la LGSS, trataban separadamente ambas figuras⁹, y recogiendo en un mismo precepto (artículo 161 bis. del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social) bajo la rúbrica “Jubilación anticipada”.

Con la reforma, este error del legislador¹⁰ sigue careciendo de enmienda y continúa induciendo a confusión. En este sentido, si bien en el primer inciso del artículo 161 bis LGSS¹¹, se recogía una reducción de la edad como una medida destinada a ciertos colectivos que, bien por la actividad a realizar o por la situación personal del trabajador, presentaban una esperanza de vida inferior al resto de los trabajadores, ahora con la nueva LGSS 2015¹² y su Art.206, vuelve recogerse, pero bajo la rúbrica “Jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad”.

⁶ La jubilación por discapacidad o el adelanto de la edad ordinaria de jubilación por aplicación de bonificaciones aplicables por las características singulares del trabajador discapacitado, como señala MALDONADO MOLINA, “es un supuesto distinto de las jubilaciones anticipadas, ya que el Ordenamiento establece un fictio iuris mediante la cual se entiende cumplida la edad ordinaria de jubilación antes de los 65 años (o en los 67 con la reforma proyectada) en compensación al mayor sacrificio realizado en su vida laboral. Y es 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”. Más ampliamente: MALDONADO MOLINA, J.A. “*La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, p. 211.

⁷ Es inaceptable terminológicamente denominar bajo la expresión “jubilación anticipada” a todos los ceses de actividad que se producen antes de los sesenta y cinco años, como una figura omnimoda. Más ampliamente: LÓPEZ CUMBRE, L., *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1998, p. 67.

⁸ Esta Ley constituyó la última reforma del art. 161 bis del Real Decreto Legislativo 1/1994, (actuales artículos 206 a 208 de la LGSS 2015) aportándose dos elementos esenciales:

1º-La reducción de la edad de acceso a la jubilación Art.161.1 LGSS. (Artículo 206.2 de la LGSS 2015)

2º-La aplicación de coeficientes reductores de la base reguladora Art.161.2 LGSS (actual artículo 206.3 de la LGSS 2015).

⁹ El Artículo 3.2 Ley 40/2007, suprimió los apartados 2 y 3 del artículo 161 LGSS 1994.

¹⁰ MALDONADO MOLINA, J.A., «La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre», en MONEREO PÉREZ (Dir.), *La reforma de la Seguridad Social*. Editorial La Ley, Madrid, 2007, p. 312.

¹¹ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., “Acuerdo novatorio de prejubilación y jubilación anticipada”, en *Temas Laborales*, Núm. 127/2014, pág. 293.

¹² Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Esta globalización de situaciones¹³ aconsejan por seguridad jurídica clarificar y delimitar desde un primer momento qué figuras entran dentro de la llamada genéricamente jubilación anticipada y cuáles no.

En lo que respecta a “aciertos normativos”, el nuevo *Art. 206.2 LGSS 2015*¹⁴, mantiene una redacción en parte similar al precepto equivalente de la legislación anterior (el 161 bis. 1 de la LGSS DE 1994), pero al menos conservando las dos importantes novedades ya introducidas ocho años antes por la Ley 40/2007¹⁵, es decir:

- El reemplazo del término “minusvalía” por discapacidad, siguiendo las directrices marcadas al respecto por la disposición adicional octava Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Y otra de mayor calado, como es la extensión de este beneficio a las personas con discapacidad con un grado de discapacidad menor al 65 por ciento, pero igual o superior al 45 por ciento, siempre se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

III. LA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARA EL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Consideraciones previas: las situaciones discapacidad e incapacidad

Siguiendo con las puntualizaciones terminológicas, existe una frontera conceptual entre el término discapacidad e incapacidad, en este sentido, se habla de la primera atendiendo a un origen congénito o no¹⁶, mientras que, de la segunda se hace partiendo de su carácter sobrevenido¹⁷, lo cual implicará la mera imposibilidad de volver a llevar a cabo (total o parcialmente) una labor que antes sí se podía realizar.

La Discapacidad es entendida por la doctrina como “una diferencia específica de las personas a las que afecta, que, genera una situación de desigualdad social objetiva de partida que conlleva la necesidad de establecer medidas de apoyo y de acción positiva para alcanzar la igualdad de oportunidades real”¹⁸.

¹³ Este mismo efecto sucede con los arts. 207 LGSS (Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador), y 208 LGSS (Jubilación anticipada por voluntad del interesado).

¹⁴ “De igual modo, la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser reducida en el caso de en personas discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto acordado a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales 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 en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas”.

¹⁵ Más ampliamente: MALDONADO MOLINA, J.A. “La jubilación a edades reducidas por la actividad o discapacidad”. En: La edad de jubilación. Editorial Comares. 1ª Edición. 2011

¹⁶ Esta condición venía dada por el Art. 7 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Aunque si bien es cierto que dicha puntualización que no se ha mantenido con el nuevo Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

¹⁷ Vid. ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L. (1998): Instituciones de Seguridad Social, Madrid: Civitas. P. 95.

¹⁸ En esta línea vid. AAVV y DE ASÍS ROIG, R: “Derecho a la igualdad y a la diferencia: Análisis de los principios de no discriminación, diversidad y acción positiva”, en DE LORENZO, R. y PÉREZ BUENO, L. C. (dirs.): Tratado sobre Discapacidad. Navarra: Editorial Thomson-Aranzadi. P. 116.

En cuanto a la incapacidad, como señalan Alonso Olea y Tortuero Plaza¹⁹, será aquella circunstancia en el ámbito laboral que vendrá dada “como una limitación que se ha originado en la capacidad profesional del trabajador”²⁰.

En un sentido más amplio, cuando nos referimos al trabajador con “discapacidad” se hace referencia a que el sujeto ya no sólo posee limitaciones físicas en lo profesional, sino que también, además, las tiene en el plano educativo, económico y, en general, en su participación social²¹.

En síntesis, mientras que la incapacidad consiste en la situación en la que un trabajador no está capacitado para realizar una actividad que antes sí se podía ejecutar, en la discapacidad se presupone no la imposibilidad total, sino la existencia de barreras que dificultan esa labor, pero que son sorteables con las medidas de apoyo precisas²².

Es por ello que, un trabajador puede ser discapacitado y no tener una incapacidad o viceversa²³.

Para solicitar la protección del Sistema de Seguridad Social, se hace necesario que se reconozcan y acrediten estas situaciones con validez en todo el territorio nacional. En el supuesto de la discapacidad, es necesario obtener una certificación que deberá solicitarse en la Comunidad Autónoma, y en el caso de Ceuta y Melilla en el IMSERSO.

En los supuestos de incapacidad, esta es reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y su solicitud puede ser realizada por el trabajador, la Seguridad Social de oficio, o a propuesta de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. Las personas que tienen reconocida una incapacidad permanente del tipo total, absoluta o gran invalidez, son reconocidas como personas discapacitadas, para poder optar a diferentes beneficios y protección legal.

Una vez realizada estas diferenciaciones, como señala Maldonado Molina²⁴, “debe tenerse en cuenta que la disposición adicional novena de la Ley 40/2007 procedió a asimilar (a los efectos de la aplicación de la LGSS) a las personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces con las personas discapacitadas en un grado igual o superior al 65 por ciento, por lo que entrarían de pleno en los supuestos de reducción de la edad previstos para las personas con discapacidad”.

Es por ello que, en este capítulo tomaremos como objeto de estudio, el tratamiento que concede el Ordenamiento jurídico a las condiciones de acceso a la pensión de jubilación del trabajador que sufra grados de discapacidad a tenor del mayor esfuerzo ocasionado por la realización de su actividad profesional, (una circunstancia que hace susceptible posibilitar la reducción ordinaria de la edad de acceso a la jubilación).

Existen dos supuestos, bien según el trabajador tenga más del 65% de minusvalía (supuesto ordinario), o menos del 65% pero superior al 45% (supuesto especial), en cuyo caso se exige que

¹⁹ Véase. ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA *Op. cit.* P. 295

²⁰ Vid. ÁLVAREZ, J. M. (1982): *Invalidez Permanente y Seguridad Social*, Madrid: Editorial Civitas. P.215

²¹ Más ampliamente: AAVV y ALONSO-OLEA GARCÍA. B.: *La protección de las personas con discapacidad y en situación de dependencia en el Derecho de la Seguridad Social y en el Derecho Tributario*. Navarra: Editorial Aranzadi-Thomson Reuters. P.56.

²² Más ampliamente: DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA. C. “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios” *Revista Española de Discapacidad*, 4 (2): P.P. 81-99.

²³ Por ejemplo, un profesor de Universidad, puede tener un grado de discapacidad del 37% y es perfectamente capaz de trabajar, en cambio, un comandante de aerolínea comercial puede sufrir una depresión crónica sobrevenida que le origine una incapacidad permanente total para realizar su trabajo habitual, sin tener ningún grado de discapacidad.

²⁴ Más ampliamente: MALDONADO MOLINA. J.A.: “La jubilación a edades reducidas por la actividad o discapacidad” *Op. cit.*

se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada una reducción de la esperanza de vida de estas personas (supuesto introducido por la Ley 40/2007, y desarrollado por el 1851/2009, de 4 de diciembre).

2. Supuesto ordinario: discapacidad igual o superior al 65 %

En este sentido, el legislador, a través del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, con el fin de dar cumplimiento a las previsiones legales, y permitir el acceso a la jubilación anticipada sin reducción de la cuantía de la pensión, desarrolló lo establecido en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Para que el trabajador sea beneficiario de lo dispuesto en el citado RD 1539/2003 se hace necesario que acredite la existencia de la minusvalía, así como del grado correspondiente, mediante certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales o del órgano correspondiente de la respectiva Comunidad Autónoma que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquél.

En los casos en que no fuere posible la expedición de certificación por los órganos antes mencionados, por tratarse de períodos anteriores a la asunción de competencias en la materia por éstos, la existencia de la minusvalía podrá acreditarla 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 Social²⁵.

2.1. Ámbito subjetivo

Con la finalidad de paliar el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona para un trabajador minusválido la realización de una actividad profesional, el legislador dispone que, los sujetos que deban tener acceso a esta clase de jubilación anticipada, deben venir determinados en la disposición adicional única del RD 1539/2003, identificándose como tales los trabajadores que posean un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100.

Este colectivo, previamente, debe haber poseído la condición de mutualista (en cualquier mutualidad de trabajadores por cuenta ajena) en el día 1 de enero de 1967 o en otra fecha anterior, y tendrán derecho, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria cuarta.1.2ª de la LGSS 2015, a causar la pensión de jubilación a partir de los 60 años, aplicándosele los coeficientes establecidos en el artículo 3 del citado Real Decreto 1539/2003, (a los efectos de determinar el coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación que corresponda en cada caso), y se teniendo en cuenta, a todos los demás efectos, la edad real del trabajador.

Las referencias contenidas al 1 de enero de 1967 que establece el Real Decreto, se entenderán realizadas a la fecha que se determine en sus respectivas normas reguladoras, respecto de los regímenes o colectivos que contemplen otra fecha distinta, en orden a la posibilidad de anticipar la edad de jubilación.

²⁵ Vid. Art.2 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. (BOE núm. 304, de 20 de diciembre de 2003).

Esta misma regla, se aplica a los trabajadores minusválidos que deseen jubilarse anticipadamente con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100, de acuerdo con lo previsto en los artículos 207 y 208 de la LGSS 2015, a partir de los 61 años de edad.

2.2. Reducción de la edad de jubilación²⁶.

El Art. 3 del RD 1539/2003 establece una reducción (de la edad ordinaria de 65 años, exigida por el legislador para el acceso a la pensión de jubilación), en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los períodos de trabajo realizado se acrediten los siguientes grados de minusvalía:

- a) El coeficiente del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100.
- b) El coeficiente del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía 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 ordinaria²⁷.

2.3. El descuento de las faltas al cómputo general del tiempo trabajado²⁸.

Para poder aplicar los coeficientes anteriormente citados, el art. 4 del citado texto normativo establece que, al cómputo del tiempo efectivamente trabajado, se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

- a) Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo, así como los supuestos de maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo²⁹.
- b) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo.
- c) Las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución.

Aplicando estas minoraciones temporales en beneficio las circunstancias del trabajador, se obtendrá el cómputo neto del tiempo real de trabajo productivo, lo que deja vía libre al cálculo de la pensión de jubilación resultante.

²⁶ En concordancia con la edad ordinaria de jubilación, véanse el arts. 205.1.a) y la DT séptima de la LGSS 2015.

²⁷ Vid. Art.3 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.

²⁸ Vid. Art. 4. Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre.

²⁹ Debe matizarse que, cualesquiera de las referencias hechas a las situaciones de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento como causas de suspensión del contrato, han de entenderse referidas actualmente al nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en línea con la legislación vigente, es decir, el artículo 45.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2.4. Cálculo de la pensión de jubilación y efectos de los coeficientes en la jubilación en otros regímenes³⁰

En cuanto al período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador (partiendo de estos supuestos de grado de discapacidad del 65% en adelante), y de acuerdo con las condiciones anteriormente citadas, el legislador lo computará como efectivamente cotizado “al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación”³¹.

En cuanto a los efectos de los coeficientes en la jubilación en otros regímenes, tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquélla, que se establecen en los artículos anteriores, serán de aplicación a la jubilación de los trabajadores que, habiendo estado comprendidos en el campo de aplicación de este Real Decreto, tenga lugar en cualquier otro régimen de la Seguridad Social.

2.5. La determinación del coeficiente reductor aplicable a la jubilación de trabajadores con Discapacidad a la luz de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo³²

Como se ha visto anteriormente, dentro de la determinación de coeficientes reductores de la edad por tiempo trabajado (por el ya citado anteriormente artículo 3.a del RD 1539/2003), el coeficiente restringido viene condicionado por la particularidad adicional de acreditar la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

Esta cuestión se ha mostrado controvertida por la importancia de quién ostenta la competencia para emitir la acreditación de este requisito, pues ello determinará la cuantía de la pensión de jubilación.

Ello a tenor del RD 1539/2003, que en su artículo 2 exige que el trabajador/a que desee jubilarse deberá certificar la existencia de la minusvalía, así como del grado correspondiente sobre el que se calculará su pensión de jubilación, pero no señala la cuestión fundamental que es cómo debe acreditarse la necesidad de una tercera persona.

El citado precepto se refiere a la prueba del grado de discapacidad (requiriéndose un 65% o un 45% en casos excepcionales), y para esa prueba contempla dos alternativas³³:

1. Aportar una certificación bien del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales o bien del órgano correspondiente de la respectiva Comunidad Autónoma que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquél.
2. Cuando no cuando no pueda emitirse dicha certificación por los órganos antes mencionados, (por circunstancias como haberla solicitado en períodos anteriores a la asunción de competencias en la materia por éstos órganos), la existencia de la minusvalía podrá acreditarse por certificación o acto administrativo de reconocimiento de dicha condición, expedido por el organismo que tuviese tales atribuciones en cada momento, y,

³⁰ Vid Art. 6.- Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre.

³¹ Véase Art. 5. Ídem.

³² Más ampliamente: MALDONADO MOLINA, J.A. “Coeficiente reductor de la jubilación de trabajadores con discapacidad: ¿Quién valora la necesidad de ayuda de tercera persona?”. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum. N.º. Extraordinario: Doctrina Judicial en materia de Seguridad Social: Balance y Análisis Selectivo de Sentencias del Año 2015.

³³ MALDONADO MOLINA, J.A. *Op. cit.* P.152

en su defecto, por cualquier otro medio de prueba que se considere suficiente por la entidad gestora de la Seguridad Social.

Ante supuestos donde no conste el aporte de la referida certificación acreditativa del concurso de tercera persona, el Tribunal Supremo ha entrado a valorar la procedencia o no de dicha acreditación realizada por la Administración pública o por la autoridad judicial para tener acceso a la pensión de jubilación de acuerdo a la pretensión de la parte demandante.

Existen dos sentencias que dan respuesta a esta cuestión, la primera, la STS de 21 de febrero de 2008 (rcud 1329/2005), y la posterior STS de 18 de febrero de 2015 (JUR\2015\130275), cuyo Ponente, el Excmo. Sr. Luelmo Millán, entra a analizar el fondo de esta cuestión, y lo hace estimando el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS contra la STSJ de Galicia de 31 de enero de 2014, que casa y anula³⁴.

El TS entiende que, en la sentencia citada, el requisito de necesitar el concurso de tercero, se ha considerado acreditado debido a la ponderación que de la situación efectúa la propia Juez de instancia en este procedimiento de jubilación y no por el certificado administrativo, el cual constituye, según el precepto reglamentario “el medio normativamente establecido de demostrar su existencia”. Esta condición impuesta por la norma se muestra de gran relevancia que excluye, en principio, cualquier otra vía de acreditación al respecto.

Todo ello, salvo el caso previsto en el segundo párrafo del precepto³⁵, cuya causa de excepcionalidad ni se alega ni se demuestra en este caso, resultando, de todos modos evidente, que en dicha situación excepcional, el medio de prueba no puede consistir en la propia valoración del órgano jurisdiccional sino que éste es ajeno a ella, en tanto en cuanto, habrá de ser validado por la propia entidad gestora de la Seguridad Social (“cualquier otro medio de prueba que se considere suficiente por la entidad gestora de la Seguridad Social”), según la última frase del párrafo en cuestión, lo que no acontece en el presente caso³⁷.

Si la STS de 18 de febrero de 2015 entró a discernir si la necesidad de ayuda de un tercero debía ser certificada por un órgano administrativo o ser, además, dictaminada por el órgano judicial al que se recurra en un proceso sobre jubilación, como ilustra Maldonado Molina, existe otra anterior sentencia, la ya citada STS de 21 de febrero de 2008 (rcud 1329/2005)³⁶, que establece que “la declaración de un determinado grado de incapacidad efectuada por el órgano administrativo competente juega como hecho condicionante del derecho a la prestación, correspondiendo al INSS y al posterior control jurisdiccional de su decisión a partir de aquella apreciación, quedando limitado el cometido de ambos a controlar si se cumplen los demás requisitos legales que condicionan el reconocimiento de la prestación reclamada”.

³⁴ En la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del TSJ de Galicia el 31 de enero de 2014 (Sentencia núm. 796/2014 de 31 enero. JUR 2014\66871), se tiene en cuenta la valoración de la magistrada pero no la del INSS que es el órgano legítimo competente, en este sentido la Sala entiende que “(...) la actora posee una minusvalía del 79% por déficit visual severo (hecho probado 5º), y necesita el concurso de otra persona para las necesidades de la vida diaria (FJ 2º), después de la valoración realizada por la Magistrada de instancia, por lo que el recurso de suplicación de la entidad gestora no debe tener favorable acogida”

³⁵ En este sentido el segundo párrafo del Art. 2 RD 1539/2003, de 5 de diciembre, establece que: (...) Cuando no sea posible la expedición de certificación por los órganos antes mencionados, (...), la existencia de la minusvalía 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.

³⁶ Vid. STS de 21 de febrero de 2008 (rcud 1329/2005).

Esta atribución al INSS, es sin perjuicio de las competencias de la administración autonómica, por lo que ello no supondrá en ningún caso abrir una cuestión prejudicial sino de una cuestión previa a la que habrá que atenerse una vez decidida el órgano competente para ello.

En definitiva, ambas sentencias convergen en la importancia del INSS, al entender que es éste (en los supuestos tratados) quien tiene competencia para acreditar la necesidad de tercera persona y no por la Magistrada de instancia.

3. Supuesto especial: jubilación para personas con un 45% o más de discapacidad

3.1. Ámbito subjetivo

La jubilación por discapacidad, es un supuesto que responde a un criterio subjetivo como es el padecimiento del trabajador de una situación de discapacidad del 45% o superior. A ella se acogen los trabajadores que, bien por cuenta ajena o bien por cuenta propia (incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social), y que acrediten estar afectados por alguna de las discapacidades enumeradas en el artículo 2 del Real decreto 1851/2009, hayan determinado una discapacidad igual o superior al 45 %.

El legislador, a través del RD 1851/2009 de 4 de diciembre, (supuesto introducido por la Ley 40/2007), busca con esta reducción ordinaria de la edad de jubilación, paliar el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona para el trabajador minusválido la realización de una actividad profesional que les conlleve a una reducción de la esperanza de vida.

En este sentido, el Art. 2 del citado Real Decreto cataloga un grupo de discapacidades que podrán dar lugar a la reducción de la edad de jubilación, tales son:

- a) Discapacidad intelectual (antes retraso mental).
- b) Parálisis cerebral.
- c) Anomalías genéticas:
 - 1. Síndrome de Down.
 - 2. Síndrome de Prader Willi.
 - 3. Síndrome X frágil.
 - 4. Ontogénesis imperfecta.
 - 5. Acondroplastia.
 - 6. Fibrosis Quística.
 - 7. Enfermedad de Wilson.
- d) Trastornos del espectro autista.
- e) Anomalías congénitas secundarias a Talidomida.

- f) Secuelas de polio o síndrome postpolio³⁷.
- g) Daño cerebral (adquirido):
 - 1. Traumatismo craneoencefálico.
 - 2. Secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones.
- h) Enfermedad mental:
 - 1. Esquizofrenia.
 - 2. Trastorno bipolar.
- i) Enfermedad neurológica:
 - 1. Esclerosis Lateral Amiotrófica.
 - 2. Esclerosis múltiple.
 - 3. Leucodistrofias.
 - 4. Síndrome de Tourette.
 - 5. Lesión medular traumática.

5.1. Particularidades

La particularidad de esta modalidad de jubilación reside en que no se establecen coeficientes reductores (como se ha visto para el caso de igualar o superar el 65%), sino que, dicha reducción se hará atendiendo a establecer una edad mínima a partir de la cual el trabajador puede acceder a la pensión de jubilación.

Las razones que han llevado a esta medida se justifican en el Preámbulo del citado Real Decreto por la existencia de ciertas circunstancias que puedan llevar a la concurrencia de evidencias de reducción de la esperanza de vida del trabajador.

Este supuesto especial, fue introducido a través de la Ley 40/2007 incorporando un nuevo apartado 1º del art.161 bis de la LGSS de 1994, que sería desarrollado a través del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre³⁸.

Dicho Real Decreto, a pesar de la derogación de la citada Ley general de la Seguridad Social, y, por ende, de su artículo 161 bis.1, aportó como novedad, la aplicabilidad de la reducción de la edad

³⁷ Letra f) del artículo 2 redactada por la disposición final segunda del R.D. 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave («B.O.E.» 30 julio). Vigencia: 1 agosto 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011.

³⁸ BOE, núm. 307, de 22/12/2009. Un comentario a esta norma puede verse en RUBIO DE MEDINA, MD, “La anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad igual o superior al 45%”, en http://www.lexnova.es/pub_In/documentos/documento_1756.htm, consultado a principios de abril de 2018, también, VALDÉS ALONSO, A., en “Discapacidad y jubilación: el RD 1851/2009/2009 sobre anticipación de la jubilación de los trabajadores discapacitados”, Actualidad Laboral, 2010.

de jubilación no sólo únicamente al Régimen General, sino a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, en aplicación de lo establecido en la disposición adicional octava del indicado texto refundido.

5.2. Requisitos, edad y cómputo de tiempo trabajado

En virtud de la disposición adicional 18 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto la edad mínima de jubilación es estableció excepcionalmente a los 56 años

Además de lo expuesto, los trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia deben cumplir otros requisitos tales como:

1. Encontrarse en alta o en situación asimilada al alta en el momento de producirse el hecho causante³⁹.
2. Acreditar que, a lo largo de su vida laboral, han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, 15 años⁴⁰ (período mínimo de cotización) con esa discapacidad⁴¹.

El periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador discapacitado se computa como cotizado al exclusivo defecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

3º Que hayan sufrido durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, debiendo tratarse de discapacidades tasadas, en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas. No obstante, lo cierto es que a la vista del listado no siempre hay una correlación entre la discapacidad en particular y una reducción de la esperanza de vida.

En cuanto al cómputo del tiempo efectivamente trabajado se seguirá la misma regla que para el caso anterior de los que acreditan más del 65%.

Según las circunstancias del trabajador, este podrá acogerse al RD 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de minusvalía o bien si cumplen las condiciones exigidas, acogerse a lo dispuesto en el Real decreto 1581/2009, acreditando el correspondiente grado de discapacidad, por lo que finalmente podrán optar por la aplicación que le resulte más favorable.

Esta es una garantía que ofrece por optar por las disposiciones que resulten más favorables a su caso concreto”, en coherencia con la DA primera del RD 1851/2009, de 4 de diciembre, que desarrolla el artículo 161 bis de la LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

³⁹ Vid. Art. 6 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.

⁴⁰ Como es sabido, entiéndase 15 años efectivos, es decir, sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extras. En los términos del Art.205 b) LGSS “Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias”.

⁴¹ Vid Art.1 Art. 6 Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre.

5.3. Descuento por faltas de asistencia al trabajo⁴².

Tal como se desprende paralelamente de los arts. 4 del RD 1851/2009 y art. 4 RD 1539/2003, para el anticipo de la edad ordinaria de jubilación, se prevén una serie de reglas en orden al cómputo del tiempo trabajado a efectos del calcular las bonificaciones correspondientes, indicándose en ambos preceptos que se descontarán todas las faltas de asistencia al trabajo, con excepción de las motivadas por baja médica por contingencia común o profesional; maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia, y permisos retribuidos.

Un paralelismo similar de casi idéntica redacción, también se recoge en los arts. 5 RD 1539/2003; y art. 7 RD 1851/2009 para el cálculo de la pensión de jubilación, así, como señala este último “el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador (...), se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación”.

IV. LA PROBLEMÁTICA DE LA ACREDITACIÓN DE LA DISCAPACIDAD.

Además del requisito del grado de discapacidad que debe ser acreditado 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 aquél, debe cumplirse que dicha discapacidad se deba a sufrir algunas de las enfermedades relacionadas, las cuáles también han sufrido modificaciones ya que se han añadido las secuelas de polio junto al ya existente síndrome postpolio.

1. Baremo y grado de discapacidad real: la controvertida situación de los solicitantes de la pensión de jubilación anticipada

1.1. Baremo y efectos retroactivos

El Tribunal Supremo a través de la conocida STS 4705/2017⁴³, se ha pronunciado ante la procedencia o no de los efectos retroactivos de la acreditación del grado de discapacidad del actor a la hora de solicitar la jubilación a la primera valoración.

Se trata de un trabajador nacido en 1957 que a los 35 años le fue probada una discapacidad congénita, la cual fue baremada en un 40% por el RD 1723/81. Veintiún años después, dicha minusvalía se volvió a revisar por resolución del 23 de mayo de 2013 reconociéndosele un grado de discapacidad del 75% conforme al RD 1971/1999.

El 8 de julio de 2014 el recurrente solicitó al INSS pensión de jubilación anticipada por discapacidad considerando que cumplía con requisitos suficientes para acceder a tal derecho y le fue denegada, acreditando la entidad gestora haber trabajado con un grado de discapacidad del 45% durante 94 días en lugar de los exigidos 5.475 días.

⁴² Habiendo sido precisado el alcance de dicha conducta por parte la doctrina académica y judicial, en un intento de dotarla de seguridad jurídica, la gravedad de incurrir en faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, es contemplada por el Estatuto de los Trabajadores “como una de las conductas por las que el trabajador puede ser objeto de la máxima sanción disciplinaria (el despido)”. Más ampliamente: GALLEGO MORA F. “Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo como causa de despido. Análisis de la doctrina del tribunal Superior de Justicia de Murcia”. Revista de información laboral, ISSN 2254-3171, N.º. 3, 2018, págs. 81-97.

⁴³ Vid. STS 4705/2017 de 19 de diciembre de 2017 (Rcud 3950/2015)

Para determinar el acceso a esta clase de pensiones de jubilación, la aplicación del criterio legal utilizado en cuanto al baremo, ha venido marcado por la vigencia del RD 1723/81, durante la cual, los trabajadores que desearan ser baremados por su discapacidad, se sometían a una evaluación cuyo resultado marcaba las condiciones para serle reconocido o no el porcentaje (junto a otros requisitos) que los haría acreedores de tal derecho.

La problemática ocasionada ha venido marcada por el cambio de baremo que, ofreciendo resultados diferentes a los inicialmente obtenidos, ha abierto o cerrado la vía directa a la obtención de dicha pensión.

La posibilidad de realizar nuevas revisiones ante este hecho, es una salida que cierra la Disposición Transitoria única del RD 1971/1999 que hace no precisar de un nuevo reconocimiento para aquellos trabajadores que (con anterioridad a la entrada en vigor del citado Real Decreto), ya hubiesen sido declarados minusválidos en un grado igual o superior al 33 por 100 con arreglo al procedimiento establecido en el Real Decreto 1723/1981, de 24 de julio, y disposiciones de desarrollo, incluidos los supuestos de reconocimiento de grado por homologación de las situaciones de invalidez declarados por la Seguridad Social. Ello se hace factible sin impedir otras futuras posibles revisiones que, de bien oficio o a instancia de parte, sean procedentes realizar.

La lógica del legislador se basa en que un cambio legal no implica la agravación o mejora las condiciones biológicas de una enfermedad o padecimiento que implique una minusvalía.

El Tribunal Supremo en la Sentencia referida relativa a esta problemática, (STS 4705/2017) resuelve a favor del demandante pues al no existir agravamiento en su discapacidad entre valoraciones, debe retrotraerse el resultado de la última realizada hasta la fecha de solicitud de la primera con lo que se consigue completar los quince años necesarios para el acceso a la pensión de jubilación.

Otro problema que algunos autores/as han encontrado es el referido a los trabajadores/as con una discapacidad catalogada dentro del grupo de patologías incluidas en el RD 1851/2009, de 4 de diciembre, y que, tras sufrir agravamiento en su minusvalía y practicada una nueva revisión, se les ha aplicado el nuevo baremo.

El efecto automático que desencadena tal posibilidad, reside en que, al trabajador le es ahora más complejo determinar su grado de mejoría o empeoramiento partiendo de la valoración realizada con el nuevo baremo, una operación que se hubiera resuelto de forma sencilla si se hubiese tomado como referencia el anterior.

Con ello se hubiera impedido “aplicar el criterio del Tribunal de retrotraer el porcentaje hasta la fecha de solicitud de la primera evaluación ya que el INSS puede entonces argumentar que el aumento del grado de discapacidad no se debe al cambio de baremo sino al agravamiento y por tanto el cómputo del tiempo efectivo trabajado con un porcentaje superior al 45% se iniciaría en el momento de solicitud de la segunda valoración y no trasladándolo a la fecha de la primera”⁴⁴.

Esto puede significar que exista un periodo de un mínimo de dos años en los que el trabajador quizás sí tendría el grado de discapacidad necesario, pero, al desconocerse por no haberse revisado en su momento, esos años no se tienen en cuenta para el cómputo de los 15 años necesarios. Desde luego una situación para la que debería darse una solución normativa.

⁴⁴ Más ampliamente. ORDÓÑEZ CASADO. M.I. Op cit. Pág. 206

V. CONCLUSIONES

Tras lo expuesto en este capítulo sobre la jubilación por discapacidad, se hace necesario matizar determinadas conclusiones y propuestas de lege ferenda derivadas de la revisión del presente régimen normativo, pues pese como se ha señalado a lo largo de lo expuesto, existen una serie de circunstancias que requieren de una regulación jurídica más acertada:

-Desde un punto de vista conceptual o terminológico, la jubilación por discapacidad es una figura distinta de la jubilación anticipada, que no debe incluirse conjuntamente con otras figuras. Marcar tendencia por el hecho de que esta modalidad de jubilación por reducción de la edad, sea (en la actual Ley General de la Seguridad Social) “fagocitada” sistemáticamente por la jubilación anticipada, es una opción inaceptable que invita a la confusión de términos, pues no es adecuado, en virtud de la seguridad jurídica, denominar bajo la expresión “Jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad”, (como se rubrica el Art.206), a adjetivar como “anticipada” a los ceses de actividad por discapacidad que se producen antes de los sesenta y cinco años. La referencia incluso identidad que puede hacerse a la jubilación anticipada, invita a concluir que esta última se trata de una figura ambigua que en realidad comprende figuras muy diferentes que no pueden ser reducida a la unidad.

-En cuanto al periodo mínimo de cotización como uno de los requisitos para el acceso a la pensión de jubilación por discapacidad del 45%, que se cita en los términos del Art.205 b) LGSS: “Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho”; Se hace conveniente señalar que dentro del aspecto relativo a determinados padecimientos como las secuelas de tumores del SNC y en especial el traumatismo craneoencefálico, debería de reducirse de manera excepcional dicho periodo de cotización. En este sentido, la imprevisibilidad de la evolución del cuadro diagnóstico de estas secuelas, al tratarse de daños cerebrales en muchos casos irreversibles y susceptibles de una rehabilitación o muerte próxima del paciente, constituyen evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción notable de la esperanza de vida y que podrán dar lugar a la posibilidad de acceso a la jubilación.

-Por lo que se refiere al RD 1539/2003, que en su artículo 2 exige que el trabajador/a que desee jubilarse deberá certificar la existencia de la minusvalía, así como del grado correspondiente sobre el que se calculará su pensión de jubilación, se precisaría una reforma que señalase la cuestión fundamental que es cómo debe acreditarse la necesidad de una tercera persona.

-De manera complementaria a lo expresado, en lo referente a la valoración de la procedencia o no de la acreditación de necesitar el concurso de tercero, realizada por la Administración pública o por la autoridad judicial para tener acceso a la pensión de jubilación, el certificado administrativo, aun constituyendo, según el precepto reglamentario “el medio normativamente establecido de demostrar su existencia”, debería dejar la vía opcional de acreditación por cualquier otra vía al respecto como por ejemplo la acreditación realizada por el propio/a Juez/a de instancia en un procedimiento de jubilación

-En cuanto a la no aplicabilidad de los efectos retroactivos del baremo para determinar el grado de discapacidad real de un trabajador, es una opción que presenta un problema complejo, pues se hace muy difícil determinar el grado de mejoría o empeoramiento de un sujeto sobre el que han practicando dos valoraciones con baremos diferentes, una operación que se hubiera resuelto de forma sencilla si se hubiese tomado como referencia un único baremo.

Ésta, por tanto, debería ser una opción contemplada por el legislador mediante la modificación de la redacción ofrecida por la Disposición Transitoria dejando vía libre a la revisión del grado de discapacidad tomando como referencia el baremo de la disposición normativa derogada o el vigente siempre y cuando se obtuviese una condición más beneficiosa para el sujeto.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L. (1998): *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid: Civitas.
- AAVV y ALONSO-OLEA GARCÍA. B.: *La protección de las personas con discapacidad y en situación de dependencia en el Derecho de la Seguridad Social y en el Derecho Tributario*. Navarra: Editorial Aranzadi-Thomson Reuters.
- AAVV y DE ASÍS ROIG, R. y: “Derecho a la igualdad y a la diferencia: Análisis de los principios de no discriminación, diversidad y acción positiva”, en De Lorenzo, R. y Pérez Bueno, L. C. (dirs.): *Tratado sobre Discapacidad*. Navarra: Editorial Thomson-Aranzadi.
- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., “Acuerdo novatorio de prejubilación y jubilación anticipada”, en *Temas Laborales*, Núm. 127/2014
- ÁLVAREZ, J. M. (1982): *Invalidez Permanente y Seguridad Social*, Madrid: Editorial Civitas. P.215
- DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA. C. “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios” *Revista Española de Discapacidad*, 4 (2)
- GALLEGO MORA F. “Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo como causa de despido. Análisis de la doctrina del tribunal Superior de Justicia de Murcia”. *Revista de información laboral*, ISSN 2254-3171, Nº. 3, 2018, págs. 81-97
- GORDON, M.S., “La política de Seguridad Social en los países industrializados”. *Análisis comparativo*
- LÓPEZ CUMBRE, L., *La prejubilación*, Editorial Civitas, Madrid, 1998.
- MALDONADO MOLINA, J.A., «La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre», en Monereo Pérez (Dir.), *La reforma de la Seguridad Social*. Editorial La Ley, Madrid, 2007, p. 312.
- MALDONADO MOLINA, J.A., *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- MALDONADO MOLINA, J.A. “La protección de la vejez en el sistema español de seguridad social”. José Vida Soria (Dir. tes.) Universidad de Granada (España). 2000.
- MALDONADO MOLINA, J.A. “La jubilación a edades reducidas por la actividad o discapacidad”. En: *La edad de jubilación*. Editorial Comares. 1ª Edición. 2011
- MALDONADO MOLINA, J.A. “Coeficiente reductor de la jubilación de trabajadores con discapacidad: ¿Quién valora la necesidad de ayuda de tercera persona?”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. Nº. Extraordinario: Doctrina Judicial en materia de Seguridad Social: Balance y Análisis Selectivo de Sentencias del Año 2015.
- MARTIN VALVERDE, A., “El régimen jurídico de la pensión de jubilación en la Ley de Consolidación y Racionalización del sistema de Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, ISSN 1137-5868, Nº 4, 1997.
- ORDÓÑEZ CASADO. M.I. Prestaciones de Seguridad Social: Jubilación anticipada por discapacidad. Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 2017 (Rcud 3950/2015). *Temas laborales* núm. 142/2018.

RUBIO DE MEDINA, MD, “La anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad igual o superior al 45%”, en http://www.lexnova.es/pub_In/documentos/documento_1756.htm, consultado a principios de abril de 2018

VALDÉS ALONSO, A., en “Discapacidad y jubilación: el RD 1851/2009/2009 sobre anticipación de la jubilación de los trabajadores discapacitados”, *Actualidad Laboral*, 2010.

VII. LEGISLACIÓN

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. (BOE núm. 291, de 5 de diciembre)

R.D. 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave («B.O.E.» 30 julio).

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. (BOE núm. 304, de 20 de diciembre de 2003).

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 (BOE núm. 307, de 22/12/2009).

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE» núm. 154, de 29/06/1994).

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE núm. 261, de 31/10/2015).

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

VIII. DOCTRINA JUDICIAL/JURISPRUDENCIA

STS de 19 de diciembre de 2017 (Rcud 3950/2015)

STS de 21 de febrero de 2008 (Rcud 1329/2005)

STSJ de Galicia el 31 de enero de 2014 (Sentencia núm. 796/2014 de 31 enero. JUR 2014\66871).