



**TRABAJO FIN DE GRADO  
GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS**

**JUBILACIÓN ANTICIPADA LEY 21/2021**

Anastasiia Heorhiiesh

**DIRECTOR**

Miren Itxaso Urzainqui Mugica

**Pamplona a 20 de mayo del 2022**

## **RESUMEN**

Tras el análisis de la situación actual del sistema de pensiones por parte del Gobierno, se ha procedido a realizar una modificación de la legislación referente a las pensiones, en concreto la Ley 21/2021, de 28 de diciembre con la finalidad de mantener la legislación actualizada y acorde a los constantes cambios a los que nos estamos viendo afectados.

Esta ley introduce cambios que afectarán a la percepción de la pensión de jubilación anticipada, introduciendo novedades en cuanto a la inclusión de nuevas causas de acceso, a la aplicación de normativa para favorecer la igualdad y a la aprobación de nuevos coeficientes reductores de la pensión.

Palabras clave: Jubilación anticipada, coeficientes reductores, edad de jubilación

## **ABSTRACT**

Following the analysis of the current situation of the pension system by the Government, a modification of the pension legislation has been made, specifically Law 21/2021, of December 28, in order to keep the legislation updated and in line with the constant changes we are being affected by.

This law introduces changes that will affect the early retirement pension, introducing novelties regarding the inclusion of new causes of access, the application of regulations to promote the equality and the approval of new pension reduction coefficients.

Key words: Early retirement, reduction coefficients, retirement age.

## ÍNDICE

<b>1.Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Sistema de Seguridad Social</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Sostenibilidad del sistema</b> .....	<b>7</b>
3.1 Cambios demográficos .....	8
3.2 Cambios en el mercado de trabajo .....	10
<b>4. Antecedentes de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.</b> .....	<b>12</b>
4.1 Pacto de Toledo .....	12
4.2 Ley 24/1997, de 15 de Julio de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social .....	13
4.3 Ley 35/2002, de 12 de Julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. ....	14
4.4 Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medida en materias de la Seguridad Social. ....	15
4.5 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.....	15
4.5.1 Causa no imputable a la voluntad del trabajador. ....	17
4.5.2 Por voluntad del interesado .....	17
4.6 Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. ....	18
4.6.1 Causa no imputable a la voluntad del trabajador .....	18
4.6.2 Por voluntad del interesado .....	19
4.7 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 .....	20
<b>5. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.</b> .....	<b>20</b>
5.1 Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador .....	22
5.1.1. Servicio femenino obligatorio .....	23
5.1.2 Ampliación de las causas de acceso a la jubilación .....	24
5.1.3 Coeficientes reductores .....	29
5.2 Jubilación anticipada voluntaria .....	32
5.2.1 Nuevos supuestos de aplicación de los coeficientes reductores.....	35
5.2.2 Aplicación de los coeficientes reductores cuando se supere el límite máximo de las pensiones. ....	37
<b>6.Conclusión</b> .....	<b>41</b>
<b>7.Bibliografía</b> .....	<b>43</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1: Proyección de la esperanza de vida en España.....</b>	<b>8</b>
<b>Gráfico 2:Proyección de la pirámide de población 2020 - 2050 .....</b>	<b>9</b>
<b>Gráfico 3: Proyección de la tasa de dependencia 2020 - 2070 .....</b>	<b>10</b>
<b>Gráfico 4:Tasa de paro por grupos de edad y sexo 2005 - 2021.....</b>	<b>11</b>
<b>Gráfico 5:Variación de los coeficientes reductores .....</b>	<b>35</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: Edad de Jubilación .....</b>	<b>16</b>
<b>Tabla 2: Aplicación paulatina de la edad de jubilación .....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 3: Coeficientes de reducción según el periodo cotizado acreditado y meses deanticipación .....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 4: Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años cotizados.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 5: Coeficientes de reducción según el periodo cotizado acreditado y meses de anticipación .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 6: Periodo de cotización .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 7: Periodo de cotización .....</b>	<b>40</b>

## **1.Introducción**

Este trabajo trata un tema bastante actual y que nos afecta a todos los ciudadanos tanto ahora como en el futuro. Para ello, en primer lugar, se explicarán ciertos antecedentes y definiciones básicas con el objetivo de tener una mejor comprensión del tema a tratar. Así, posteriormente se entenderá más fácilmente las modificaciones que han afectado a la jubilación anticipada.

La jubilación es el acto por el cual una persona que cumple con ciertos requisitos decide abandonar la etapa laboral y percibir por todos los años trabajados y cotizados una pensión.

Existen diferentes modalidades de jubilación, pero en este trabajo se analizará la jubilación anticipada y las formas más comunes de acceder a la misma, es decir, la jubilación anticipada derivada del cese no voluntario del trabajador y por la libre voluntad del trabajador.

Entendemos por jubilación anticipada aquella que permite al trabajador salir del mercado laboral y pasar a ser pensionista antes de llegar a la edad ordinaria de jubilación, aplicando los coeficientes reductores que correspondan.

Tanto los requisitos para poder acceder a la jubilación como la cuantía a percibir están regulados por la Ley General de la Seguridad Social 8/2015, de 30 de octubre. En España el Sistema de seguridad ha ido variando a lo largo de los años y experimentando varias reformas legales para adaptarse a las nuevas necesidades del entorno.

Como prueba de ello, son las diferentes reformas que veremos a lo largo de este trabajo. Se hará especial hincapié, en la última reforma, es decir, la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, que por la fecha de publicación es la que más afecta al tema que nos concierne. Dicha ley es conocida como de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

## 2. Sistema de Seguridad Social

A lo largo de la vida, todas las personas están sometidas a la posibilidad de sufrir una serie de riesgos que pueden clasificarse por ser laborales o no laborales. Ante estas situaciones de necesidad o contingencias el Estado establece una serie de prestaciones denominadas acción protectora como se puede ver reflejado en su literal *“El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta [...] la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley”*<sup>1</sup>. Para poder hacer frente a todas estas prestaciones el Estado obtiene financiación de las cotizaciones a la seguridad social realizadas por los sujetos obligados a contribuir y de los presupuestos generales del Estado.

El transcurso del tiempo y las necesidades de la ciudadanía han supuesto una trayectoria marcada por numerosos cambios que han favorecido la consolidación de lo que hoy en día conocemos como Sistema de la Seguridad Social.

En un primer momento contábamos con un sistema de ahorro privado y voluntario en el cual cada persona sufragaba sus necesidades personales con sus propios ahorros y, debido a las desigualdades económicas, esto suponía que muchas personas no podían hacer frente a cubrir dichos gastos.

Después de este sistema de ahorro pasamos al periodo que se conoce como Beneficencia, una etapa marcada por instituciones de protección religiosas o laicas para ayudar a un conjunto más amplio de la sociedad. Pero con estas medidas seguía siendo insuficiente para dar cobertura a toda la población. Ante esta situación, buscando una mejora, se pasa a un periodo llamado de Seguros Sociales.

Este periodo este marcado por la intervención del Estado que ofrecerá una prestación, pero solo a aquellas personas que hayan pagado una cuota. El resto de los ciudadanos que no contribuían con dicha cuota, no tenían derecho a la prestación, y debían buscar otra alternativa.

---

<sup>1</sup> **RD 8/2015, de 30 de octubre artículo 2.2:** *“El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley”*

Después de las etapas mencionadas anteriormente, llega finalmente el cambio más significativo que ha experimentado el concepto de Seguridad Social. Ahora se consolidaría como un Sistema, es decir, que ya no sólo tienen derecho a percibir las prestaciones aquellos que pagan cuotas, lo que hoy se conoce como seguridad social contributiva, sino también aquellos ciudadanos por el hecho de serlo, es decir, la seguridad social no contributiva.

Se trata de un sistema universal que va a proteger a los ciudadanos de manera homogénea con un nivel mínimo de prestaciones. Con la Constitución de 1978 en su artículo 41 queda reflejado *“los poderes públicos mantendrán un régimen económico público de Seguridad Social”*<sup>2</sup>.

Por ello la seguridad social como la conocemos hoy cubrirá los siguientes niveles de protección:

- Alteración de la salud
- Incapacidad permanente
- Incapacidad para trabajar por razones de edad: donde se recoge todas las normas referentes a la jubilación que frente a esta necesidad se crean prestaciones por jubilación
- Muerte del trabajador
- Protección a la familia
- Situación por desempleo

Para poder financiar todas estas prestaciones el Estado tiene que percibir ingresos que provienen principalmente por dos fuentes de financiación. Por un lado, mediante la financiación por impuestos, donde se incluyen los impuestos directos (renta, IRPF, sociedades, patrimonio) e indirectos (como el IVA o similares), el Estado puede financiar una parte de la seguridad social y, por otro lado, la financiación por cuotas las cuales recaen sobre los salarios reales y artificiales.

---

<sup>2</sup> **La Constitución de 1978 en su artículo 41 establece** *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*

Además, para hacer frente a estos dos sistemas de financiación y poder mantener el equilibrio debería consolidarse como un sistema de reparto, basado en el principio de solidaridad de generaciones y, de capitalización, basado en el principio de ahorro e inversión.

Por lo tanto, las bases por las cuales va a guiarse la seguridad social se expresan en el artículo 2.1 de la Ley General de Seguridad Social, RD 8/2015, de 30 de octubre<sup>3</sup>: *“El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad”*.

### **3. Sostenibilidad del sistema**

Como se ha mencionado anteriormente, la Constitución Española reconoce la obligación de los poderes públicos a garantizar una serie de prestaciones ante situaciones de necesidad. Concretamente, en el artículo 50 de la Constitución se especifica que los mismos poderes públicos *“deberán garantizar la suficiencia económica a los ciudadanos de tercera edad”*<sup>4</sup>

Es importante destacar la connotación de “suficiencia económica” que, como menciona la Comisión Europea en su Libro Verde sobre el Envejecimiento, la sociedad actual tiene el desafío de *“mantener unas pensiones adecuadas, justas y sostenibles en una sociedad que envejece”*<sup>5</sup>. Este desafío surge como respuesta a los cambios sociales que están en constante variación; cambios marcados principalmente por el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida. Esto se traduce como un aumento de jubilaciones, que, junto con las oscilaciones del mercado laboral, ponen en duda la sostenibilidad del sistema.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> **RD 8/2015, de 30 de octubre artículo 2:** *“El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad”*

<sup>4</sup> La **Constitución Española artículo 50:** Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad.

<sup>5</sup> **Libro verde de la Comisión Europea** sobre el envejecimiento

<sup>6</sup> La sostenibilidad hace referencia a los ingresos que tendrá la sociedad en su conjunto para poder sufragar los gastos futuros. Para garantizar dicha sostenibilidad los ingresos y los gastos tendrían que ser iguales o superiores.



### 3.1 Cambios demográficos

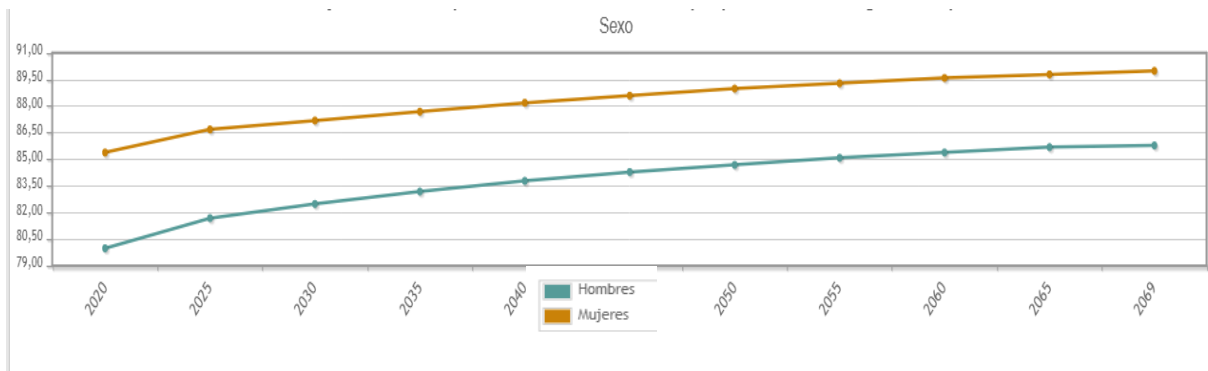
El envejecimiento de la población es un factor que preocupa mucho, ya que de él depende la sostenibilidad del sistema. Este viene provocado por la baja tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Aunque a pesar de que la tasa de mortalidad registrada en los últimos dos años en personas de tercera edad ha sido muy significativa por el COVID -19, esto no paliará el gasto futuro que se espera, que será causado por el acceso a la jubilación de la generación del “baby boom”.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) la esperanza de vida entre los años 2020 – 2069 sufrirá un aumento del 5.8 puntos en los hombres y un 4.6 en las mujeres. Este aumento de la esperanza de vida podría provocar una mayor llegada a la jubilación anticipada, lo que conllevaría a percibir la pensión de jubilación durante un periodo más largo de tiempo.

Además, el aumento de la esperanza de vida supone un considerable aumento de los gastos relacionados con la tercera edad como la asistencia sanitaria, los servicios sociales y el aumento de las prestaciones económicas.

**Gráfico 1: Proyección de la esperanza de vida en España**

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística: Proyección de la esperanza de vida al nacimiento por periodo<sup>1</sup>

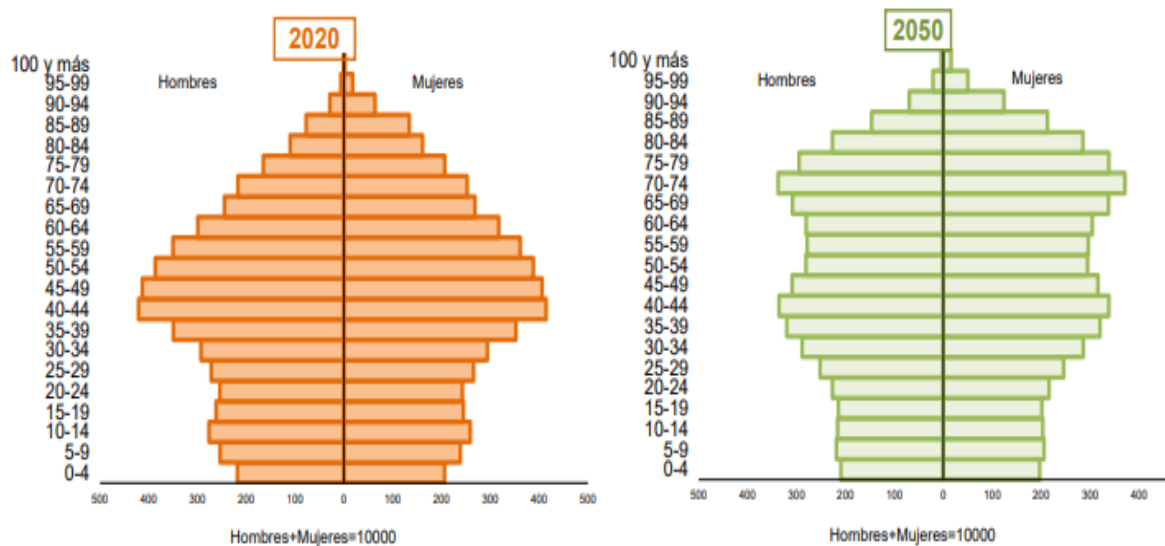


Otro factor que influye en dicha sostenibilidad, es la tasa de natalidad que en los últimos años se ha visto disminuida. A largo plazo, esto supone que haya menos personas que formen parte del mercado laboral y como consecuencia de ello, la cotización a la seguridad social se puede ver perjudicada.

Además, hay que tener en cuenta la llegada a la jubilación de la llamada generación del “baby boom”, una generación marcada por altas tasas de natalidad que en España comprendió el periodo entre 1957 y 1977.

Con estos dos indicadores podemos observar la variación que se producirá en la pirámide población quedando está claramente marcada por pocos nacimientos. El grueso de la población en el año 2050 lo marcará el grupo de edad entre los 40 - 44 años y los 70 - 74 años.

**Gráfico 2:Proyección de la pirámide de población 2020 - 2050**



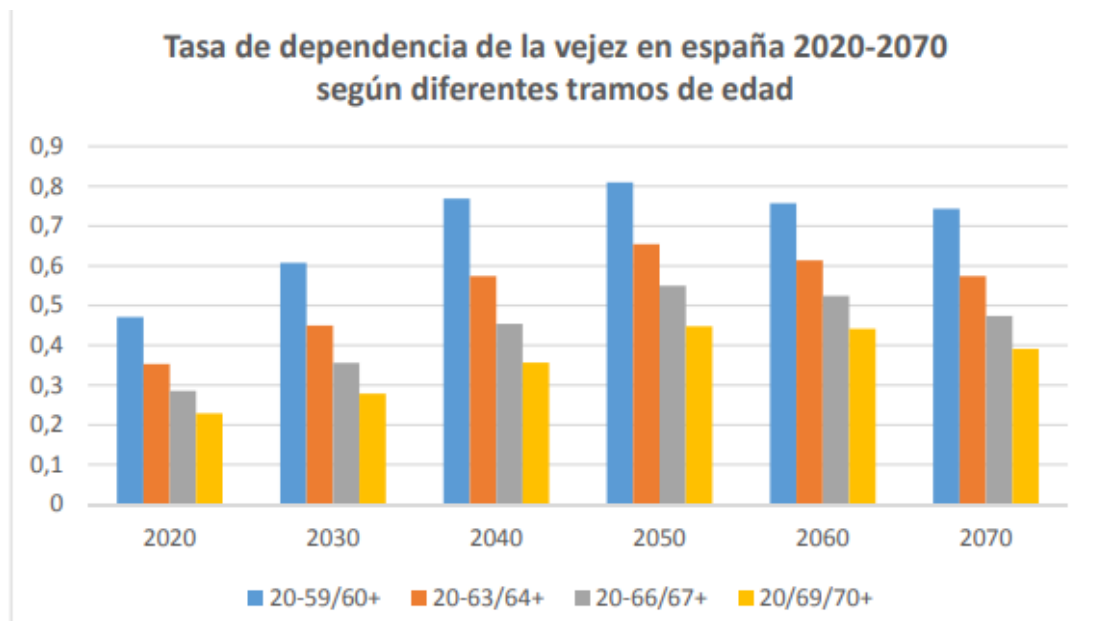
**Fuente:** Instituto nacional de Estadística: *Nota de prensa “Proyecciones de Población 2020-2070”*

### 3.2 Cambios en el mercado de trabajo

Como se ha explicado en los apartados anteriores, el sistema de pensiones es de reparto y de solidaridad entre las generaciones, es decir que las generaciones más jóvenes serán las encargadas de sufragar el gasto de las pensiones de la jubilación con sus cotizaciones realizadas a la Seguridad Social, que actúa de forma sensible a los cambios en los factores demográficos y en el mercado de trabajo.

Se prevén alteraciones no equitativas en el mercado de trabajo, es decir, habrá más personas que finalizan su etapa laboral que población activa que se inicie en ella, lo que conllevará un resultado de dependencia.<sup>7</sup> La tasa de dependencia en el año 2022 se situaba en el 54,95 %

**Gráfico 3: Proyección de la tasa de dependencia 2020 - 2070**



**Fuente:** INE, Indicadores de crecimiento y estructura de la población, Tasa de dependencia años 2019–2028<sup>8</sup>

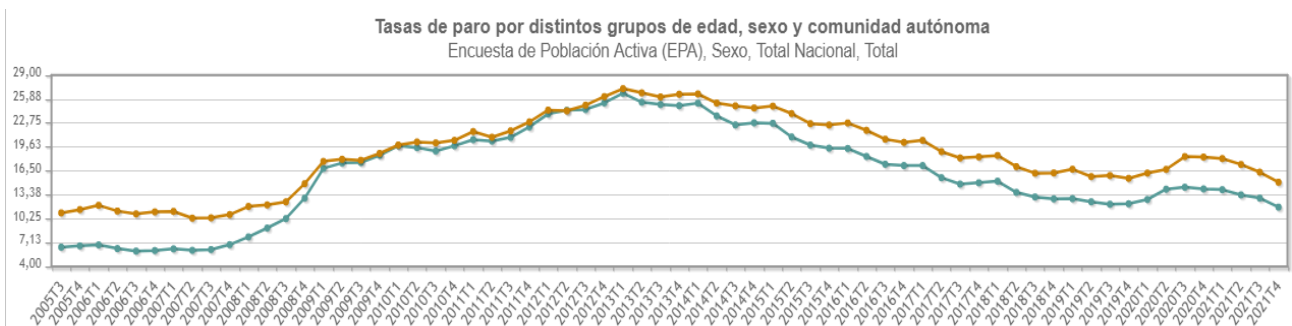
<sup>7</sup> La tasa de dependencia es un índice demográfico que expresa la proporción de personas mayores de 65 años, aquellos que no se encuentran en edad para trabajar y los menores de 65 años que están en edad de trabajar. Es un indicador que se utiliza para poder medir la sostenibilidad del sistema de pensiones. A mayor porcentaje obtenido, mayor será la carga que supone para la población activa la sostenibilidad de la población dependiente.

<sup>8</sup> Instituto Nacional de Estadística, Indicadores de crecimiento y estructura de la población <https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/p278/p01/2018-2068/idb/10/&file=03005a.px&L=0>

Las generaciones más jóvenes son las que presentan mayores dificultades a la hora de entrar en el mercado laboral y cada vez más se retrasa la inserción en el mismo, lo que, siguiendo con la línea planteada sobre las cotizaciones, supone una falta de ingresos importante.

En el momento actual, causado por diferentes situaciones, el mercado laboral español está sufriendo unas tasas de paro muy elevadas. Para hacer frente a ella, el Gobierno ha introducido una importante reforma laboral con el objetivo de crear más trabajo sostenible en el tiempo.

**Gráfico 4: Tasa de paro por grupos de edad y sexo 2005 - 2021**



**Fuente:** INE, Tasa de paro por grupos de edad y sexo 2005 – 2021

#### **4. Antecedentes de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.<sup>9</sup>**

Este sistema de la Seguridad que se ha descrito en el apartado anterior deber ser capaz de dar una respuesta eficaz y, además, adaptarse a las demandas de una sociedad que está en constante cambio y progreso, ya que *“de su capacidad de adecuación a las nuevas realidades dependen los niveles de bienestar y la propia justificación de su existencia”*

Esta necesidad de adaptación y adecuación del sistema dio lugar a buscar los problemas estructurales de la Seguridad Social ofreciendo bases para dar soluciones a dichos desafíos que quedaron reflejados en el Pacto de Toledo.

##### **4.1 Pacto de Toledo**

El Pacto de Toledo es un texto aprobado por consenso de todas las fuerzas políticas por la Comisión de Presupuestos en el año 1995 cuyo objetivo, como se ha mencionado en el párrafo anterior, era analizar los problemas estructurales del sistema de Seguridad Social y garantizar la viabilidad del servicio de pensiones entre otros aspectos. Como resultado, aparecieron una serie de recomendaciones, 21 para ser concretos<sup>10</sup>, que inciden aún a día de hoy en muchos aspectos relacionados con la acción protectora.

Como resultado del Pacto de Toledo, surgieron diferentes leyes que lo que buscaban era adaptarse al carácter dinámico de la sociedad con el fin de tener un sistema eficaz. Tales leyes afectaron también directamente a la jubilación anticipada:

---

<sup>9</sup> Véase el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES>

<sup>10</sup> Las recomendaciones del Pacto de Toledo establecidas en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Serie D, son: 0: defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones; 1: Consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero; 2: Mantenimiento del poder adquisitivo y mejor de las pensiones; 3: Fondo de reserva; 4: Integración convergencia de regímenes; 5: adecuación de las bases y periodos de cotización; 6: incentivos al empleo; 7: modernización e información al ciudadano; 8: gestión del sistema; 9: mutuas colaboradoras con la Seguridad Social; 10: lucha contra el fraude; 11: contributividad; 12: edad de jubilación; 13: prestaciones de viudedad y orfandad; 15: Solidaridad y garantía de suficiencia; 16 sistemas complementarios; 17: mujeres y seguridad social; 17 bis: juventud y seguridad social; 18 personas con discapacidad; 19: trabajadores migrantes; 19 bis: Seguridad Social y economía digitalizada; 20: control parlamentario, seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo

## **4.2 Ley 24/1997, de 15 de Julio de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social<sup>11</sup>**

Las recomendaciones del Pacto de Toledo junto con los acuerdos para consolidar el Sistema de Seguridad Social se transforman en la Ley 24/1997, de 15 de Julio, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social.

En lo referente a la jubilación anticipada los requisitos que deberían de cumplir los ciudadanos para poder solicitar la jubilación anticipada, según lo establecido en la nueva regla 2.<sup>a</sup> del apartado 1, de la disposición transitoria tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio<sup>12</sup> son:

- Los trabajadores con la condición de mutualistas antes del 1 de enero de 1967 podrán jubilarse a partir de los 60 años siempre y cuando la jubilación fuese como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador.
- Habría una reducción del 8 % de la cuantía de la pensión por cada año o fracción que le falte al trabajador para llegar a cumplir la edad ordinaria de jubilación. Si el trabajador acreditaba haber cotizado 40 años o más esta reducción sería del 7 %
- Se ofrecía la posibilidad de un incentivo voluntario por alargar la vida laboral aun habiendo llegado a la edad de jubilación

---

<sup>11</sup> **Ley 24/1997, de 15 de Julio** de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, artículo 7: cuantía de la jubilación en supuestos de jubilación anticipada <https://www.boe.es/eli/es/l/1997/07/15/24>

<sup>12</sup> Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960&tn=1&p=19940629>

### **4.3 Ley 35/2002, de 12 de Julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.<sup>13</sup>**

Esta ley introdujo cambios legislativos respecto de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio en su apartado 3 en el artículo 161, estableciendo las siguientes condiciones de acceso a la jubilación anticipada:

- Tener los 61 años sin tener en cuenta los coeficientes reductores
- Estar inscrito en la oficina de empleo durante un plazo, de al menos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, sin tener en cuenta las pagas extraordinarias
- Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador

Si el usuario opta por este tipo de jubilación estará sujeto a una reducción que se hará por cada año o fracción de año que le falte al trabajador para cumplir los 65 años desde el hecho causante:

- Con 30 años cotizados se aplica un 8 %
- Entre los 31 años y los 34 años de cotización se aplicará un 7.5 %
- Entre los 35 años y los 37 años de cotización se aplicará un 7 %
- Entre los 38 años y los 39 años de cotización se aplicará un 6.5 %
- Con 40 o más años cotizados se aplicará un 6 %

---

**13 Ley 35/2002, de 12 de Julio**, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.<sup>13</sup>, artículo 7: Cuantía de la pensión en los supuestos de jubilación anticipada. <https://www.boe.es/eli/es/l/1997/07/15/24>

#### **4.4 Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medida en materias de la Seguridad Social.<sup>14</sup>**

La presente ley toma como bases las nuevas recomendaciones del Pacto de Toledo, ya mencionadas en los apartados anteriores.

La edad de acceso a la jubilación anticipada, la inscripción en la oficina de empleo y el haber acreditado un periodo mínimo de cotización de 30 años se mantienen igual respecto a la ley anterior, sin embargo, para acreditar el cómputo mínimo de cotización se va a tener en cuenta el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

Con respecto a la jubilación anticipada se produce un cambio en los coeficientes reductores para aquellos que tengan que adelantar su salida del mercado laboral sin haber cumplido la edad legal para ello. Los coeficientes quedan de la siguiente forma:

- Entre los 30 y 34 años se aplicará un 7.5 %
- Entre los 35 y 37 años se aplicará un 7 %
- Entre los 38 y 39 años se aplicará un 6.5 %
- Con 40 años o más cotizados se aplicará un 6%

#### **4.5 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>15</sup>**

Esta norma introduce importantes cambios respecto a la jubilación ordinaria, ya que se pasa de exigir la edad de 65 años a tener 67 años de edad, o 65 años cuando se haya acreditado una cotización de 38 años y 6 meses, no obstante, este cambio se prevé de una manera transitoria según se detalla en el siguiente cuadro.

---

<sup>14</sup> **Ley 40/2007, de 4 de diciembre**, de medida en materias de la Seguridad Social, artículo 161 bis: jubilación anticipada <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/04/40>

<sup>15</sup> **Ley 27/2011, de 1 de agosto**, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, artículo 5: jubilación anticipada <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/08/01/27>



**Tabla 1: Edad de Jubilación**

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social, Edad de acceso a la pensión de jubilación

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

A su vez, esta norma introduce importantes cambios en la jubilación anticipada regulada en su artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social.

El artículo 5 realiza modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, concretamente el apartado 2 del artículo 161 bis.

Se reconocen dos modalidades de jubilación anticipada, aquella que deriva del cese del trabajador por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado.

#### **4.5.1 Causa no imputable a la voluntad del trabajador.**

Los requisitos para poder acceder a este tipo de jubilación son tener cumplidos los 61 años de edad sin que se apliquen los coeficientes reductores, estar inscrito como demandante de empleo al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de hacer la solicitud a la jubilación, acreditar el período mínimo de cotización efectiva de 33 años, para dicho computo se tendrá en cuenta un año de los servicios militares obligatorios y que el cese del trabajador sea por una consecuencia de crisis o cierre de la empresa.

Las causas extintivas del contrato de trabajo según las cuales se podrá optar por este tipo de jubilación son las de un despido tanto objetivo como colectivo, sólo si estos se producen por causas económicas siguiendo los criterios del artículo 52. c del Estatuto de los Trabajadores; por la muerte, fuerza mayor, jubilación o incapacidad del empresario, así como la extinción de la personalidad jurídica del mismo. Además, cabe destacar que las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género también podrán optar a este tipo de jubilación.

#### **4.5.2 Por voluntad del interesado**

Para poder acceder a este tipo de jubilación, la ley exige tener cumplidos los 63 años, sin aplicar los coeficientes reductores; tener un periodo mínimo de 33 años cotizados sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extra, computando el servicio militar o la prestación social sustitutoria. Además, el importe de la pensión tiene que ser superior a la cuantía mínimo que le hubiese correspondido al llegar a cumplir los 65 años

En ambas modalidades de la jubilación se aplicarán los coeficientes reductores por cada trimestre o fracción, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:

- Con menos de 38 años y 6 meses cotizados se aplicará un 1.875 % por trimestre
- Con una cotización superior a los 38 años y 6 meses se aplicará un coeficiente del 1.625%

#### **4.6 Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.<sup>16</sup>**

Este Real Decreto supone modificaciones importantes tanto de la Ley 27/2011 como de la modificación del artículo 161 bis de la LGSS<sup>17</sup>, apartado segundo, así como del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Estas modificaciones afectan a la edad en el acceso a las dos modalidades de la jubilación, la jubilación por causas no imputables a la voluntad del trabajador y la jubilación voluntaria, así como de nuevas causas de extinción de la relación laboral y a los coeficientes reductores.

Además, con esta ley se endurecen las condiciones de acceso, ya que se tiene en cuenta el crecimiento de la esperanza de vida lo que implica mayor sostenibilidad del sistema de pensiones.

##### **4.6.1 Causa no imputable a la voluntad del trabajador**

Los cambios significativos se producen en cuanto a la edad de jubilación quedando el resto de los factores intactos. La nueva norma exige tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según el artículo 161.1 a) de la LGSS sin tener en cuenta la aplicación de los

---

<sup>16</sup> **Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo**, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, artículo 6 modificación de la jubilación anticipada. Este artículo modifica el artículo 5 de la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

<sup>17</sup> Hace referencia al artículo 166 de la Ley 1/1994, de 20 de junio.

coeficientes reductores por desempeño de ciertas actividades recogidas en el artículo 161 bis 1 de la LGSS<sup>18</sup>.

También se amplía la lista de las posibles causas de extinción del contrato por un por despido colectivo y objetivo cuando se acrediten causas económicas, técnicas, organizativas o de producción según el artículo 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, a diferencia de la ley 27/2011 que solo tenía en cuenta las causas económicas.

En los supuestos en los cuales la extinción del contrato de trabajo se produce por consecuencia de un despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o un despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tiene que acreditar que ha percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial para reclamar dicha indemnización.

Los coeficientes reductores por trimestre que se aplicarán por anticipar la pensión de jubilación serán los siguientes:

- Con una cotización menor a 38 años y 6 meses, se aplicará un 1.875%
- Con cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses, se aplicará un 1.750%
- Con cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses, se aplicará un 1.625%
- Con una cotización igual o superior a 44 años y 6 meses, un 1.5 %.

#### **4.6.2 Por voluntad del interesado**

En cuanto al acceso a esta modalidad de jubilación podemos observar cambios en la edad, ya que se pasa a exigir tener cumplido una edad que sea inferior en dos años, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según el artículo 161.1 a de la LGSS.

---

<sup>18</sup> El artículo se refiere a en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca

Por otro lado, con esta reforma ya no se tendrá en cuenta los 33 años de periodo mínimo de cotización, sino que esta edad aumenta hasta los 35 años.

En cuanto a los coeficientes reductores por trimestre que se aplicarán por anticipar la pensión de jubilación se verán aumentados y pasarán a ser cuatro, quedando de la siguiente manera:

- Periodo de cotización inferior a 38 años y 6 meses, un 2 %
- Periodo de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses, un 1.875%
- Periodo de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses, un 1.750%
- Periodo de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses, un 1.625%

#### **4.7 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**

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, deroga la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y los cambios que se producen en cuanto a la materia de la jubilación anticipada no varían, ya que se exigen los mismos requisitos de acceso para poder disfrutar de ambas modalidades de jubilación

#### **5. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.**

La actual ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones modifica varios artículos de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, siguiendo las recomendaciones del pacto de Toledo y modificando el artículo 27 de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

En primer lugar, queda derogado el índice de revalorización y se modifica el artículo 58 de la Ley General de la Seguridad Social sobre la revalorización y garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, siguiendo así la recomendación número 2 del Pacto de Toledo<sup>19</sup>. Lo que nos viene a decir este nuevo precepto es que se recupera la garantía del poder adquisitivo, ya que las pensiones se actualizarán al comienzo del año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación del IPC del año anterior. En caso de que la inflación fuese negativa, las pensiones no se verían perjudicadas.

Para mantener este poder adquisitivo y la suficiencia económica en cuanto a las pensiones, cada cinco años el Gobierno junto con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas realizarán una evolución de estas. Si en los resultados obtenidos se observa alguna variación negativa del resultado previsto, se incorporará una propuesta de actuación para poder seguir manteniendo ese poder adquisitivo, según lo establecido en la disposición adicional trigésima novena<sup>20</sup>, una nueva medida adoptada con esta Ley 21/2021.

En segundo lugar, esta ley intenta actuar sobre el acceso a la pensión de jubilación para reforzar la sostenibilidad del sistema, siguiendo las recomendaciones número 12 del pacto de Toledo<sup>21</sup> con un modelo de jubilación flexible y priorizando el reforzamiento de incentivos en casos de jubilaciones anticipadas o retraso de la edad ordinaria de jubilación.

---

<sup>19</sup> La recomendación número 2 del Pacto de Toledo hace referencia al mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones mediante la revalorización del IPC real y mediante la adopción de medidas para conseguir un equilibrio social y financiero en un futuro.

<sup>20</sup> La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, añade una nueva disposición trigésima novena con respecto a la LGSS, sobre el seguimiento de la revalorización de las pensiones y garantías de mantenimiento del poder adquisitivo que prevén revisiones de las revalorizaciones de las pensiones cada 5 años.

<sup>21</sup> La recomendación número 12 del Pacto de Toledo se refiere a la edad de jubilación, en concreto para mantener ese poder adquisitivo es necesario fomentar la permanencia en el mercado laboral y tener en cuante las situaciones de vulnerabilidad que se puedan dar a causa del aumento de la vida laboral en ciertos colectivos. Es decir, la jubilación anticipada para casos en los cuales el acceso a la misma no se hace por voluntad propia del trabajador, sino que por determinadas circunstancias de enfermedad, discapacidad o ciertos trabajos peligrosos hacen necesario el acceso a la misma.

## 5.1 Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador

En primer lugar, en cuanto al acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador se sigue exigiendo que el trabajador tenga cumplida una edad que sea cuatro años, como máximo, inferior a la edad establecida en el artículo 205.1 a), sin aplicar los coeficientes reductores del artículo 206 y 206 bis.

**Tabla 2: Aplicación paulatina de la edad de jubilación**

	Carrera completa	Edad de jubilación anticipada involuntaria acreditando la carrera completa	Edad de jubilación anticipada involuntaria sin acreditar la carrera completa
2013	33 años	61 años	
2014	33 años	61 años	
2015	33 años	61 años	
2016	33 años	61 años	
2017	33 años y 3 meses	61 años	62 años
2018	33 años y 6 meses	61 años	62 años y 2 meses
2019	33 años y 9 meses	61 años	62 años y 4 meses
2020	34 años	61 años	62 años y 6 meses
2021	34 años y 3 meses	61 años	62 años y 8 meses
2022	34 años y 3 meses	61 años	62 años y 10 meses
2023	34 años y 6 meses	61 años	63 años
2024	34 años y 6 meses	61 años	63 años
2025	34 años y 6 meses	61 años	63 años
2026	34 años y 6 meses	61 años	63 años
2027	34 años y 6 meses	61 años	63 años

Además, el trabajador tiene que estar inscrito en la oficina de empleo, como demandante de empleo al menos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitar la jubilación.

También deberá seguir acreditando un periodo mínimo de cotización de 33 años sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias y el cambio importante respecto a este punto radica en el servicio femenino obligatorio para completar la carencia necesaria para llegar a la edad de jubilación, a parte del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria.<sup>22</sup>

Por otro lado, existen cambios significativos en la nueva legislación en cuanto a los otros requisitos referentes al acceso a la jubilación anticipada regulados Ley 8/2015, de 8/2015, de 30 de octubre, en los apartados 1.d) que amplían los supuestos que provocan el cese en el trabajo y el apartado 2º referente al período de aplicación de los coeficientes reductores por meses y no por trimestres.

### **5.1.1. Servicio femenino obligatorio**

Como se ha mencionado en el apartado anterior, el servicio femenino obligatorio computa en el periodo de carencia que se exige para acreditar la edad de cotización reglamentaria, como lo establece el punto 6 de la ley 21/2021, de 28 de diciembre, que hace referencia al artículo 207 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y se equipara a la prestación del servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria.

Este servicio considerado como un deber nacional, fue realizado entre 1937 y 1978 por mujeres entre 15 y 35 años, siempre y cuando estas estuviesen solteras, con el objetivo de poder acceder a un trabajo remunerado, título académico, poder unirse a una asociación, obtener el pasaporte o el carné de conducir.

Ley de Seguridad Social no reconocía el tiempo dedicado de las mujeres a prestar este servicio, al contrario que sucedía en el caso de los hombres o con la prestación sustitutoria, que sí eran reconocidos para el cómputo de la carencia de máximo de un año para el acceso a las modalidades de jubilación anticipada voluntaria como por razón no imputable al trabajador.

---

<sup>22</sup> Hasta la reforma de la ley 21/2021 no se tenía en cuenta el servicio social femenino obligatorio para el cómputo del periodo de la cotización efectiva, con el límite máximo de hasta 1 año. Con la nueva reforma, este servicio obligatorio que se prestaba entre los años 1937 y 1978 pasa a equipararse a la mili que computaba a efectos de la jubilación, siempre y cuando se haya acreditado una cotización de 35 años en caso de jubilación anticipada voluntaria y 33 años en caso de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.



Por ello, el Defensor del Pueblo reclama una modificación de la legislación a efectos del cómputo para el reconocimiento de prestaciones de la Seguridad Social, ya que hasta ahora era discriminatorio<sup>23</sup>.

Esta modificación viene motivada por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, número 115/2020, de 6 de febrero<sup>24</sup>, además de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, recurso 1821/2016 frente a la sentencia formulada por el Juzgado de lo Social número 2 de San Sebastián.

Esta sentencia entendió que bajo la “prestación social sustitutoria” queda incluido el periodo de trabajo obligatorio que se efectuó al amparo del Servicio Social creado por el Decreto 7 de octubre de 1937 y el reglamento de desarrollo del Decreto de 28 de noviembre de 1937, suprimidos por el Real Decreto 1914/1978, de 19 de mayo.

Estas sentencias derogan la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 2308/2017, que no reconocía este derecho.

### **5.1.2 Ampliación de las causas de acceso a la jubilación**

El apartado seis de ley 21/2021, de 28 de diciembre, que hace referencia al artículo 207. 1 d) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre establece los siguientes supuestos que implican un cese en el trabajo:

1. Por despido colectivo conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

---

<sup>23</sup> La sentencia STS 338/2020, de 6 de febrero, estima vulnerados la siguiente legislación: Directiva 79/7 del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, Constitución Española en su artículo 14, LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LOIEMH, artículos 1.3.4.6 y 15

<sup>24</sup>[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000852](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000852)

2. Por despido por todas las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, frente al artículo 52.c). Es decir, antes de la entrada en vigor de la presente ley sólo se incluía el despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. A partir de su entrada en vigor se incluyen todas las causas recogidas en el art. 52. Es decir, se añaden los supuestos siguientes: a) la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento, b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, e) en los contratos indefinidos que se han celebrado directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas
3. Extinción por resolución judicial en los supuestos contemplados en el texto refundido de la Ley concursal, aprobada por RD legislativo 1/2020, de 5 de mayo<sup>25</sup>, frente al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, que quedo derogado.
4. La extinción motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme al artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores
5. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o por la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

---

<sup>25</sup> La nueva Ley Concursal 1/2020, de 5 de mayo, pasa a regular en su capítulo IV, sección 2ª la resolución de los contratos, artículos 160 – 165.

Aparecen dos nuevos apartados que permiten acceder a la jubilación anticipada y que suponen un cese en el trabajo:

6. Por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del Estatuto de los Trabajadores<sup>26</sup>
7. Por voluntad de la trabajadora por ser víctima de violencia de género prevista en el artículo 49.1 m) del Estatuto de los Trabajadores.

A la inclusión como causa derivada de la autoextinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, obedece principalmente a distintos pronunciamientos judiciales que venían aceptando esta causa como extinción válida para el acceso a la jubilación anticipada no voluntaria, como, por ejemplo, la sentencia 439/2018, de 24 de enero de 2018, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la Sala de lo Social con número 6785/2017<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> El artículo 40.1 del Estatuto de los trabajadores sobre la movilidad geográfica establece que, si el trabajador no ha sido “específicamente” contratado para realizar sus servicios en empresas móviles o itinerantes a centro de trabajo distintos al suyo, los cambios de residencias necesitarán una justificación por razón económica, técnica, organizativa o de producción. Pero el trabajador tiene el derecho a optar por la extinción del contrato de trabajo y con ello percibir una indemnización de 20 días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

El artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando haya causa económica, técnica, organizativa o de producción y si estas causas afectan a las materias como a) Jornada de trabajo, b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajo a turnos, d) Sistema de remuneración y cuantía salarial y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39, el trabajador tiene el derecho de rescindir su contrato de trabajo, llegando a percibir una indemnización de 20 días por año trabajado prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores sobre la extinción voluntaria por parte del trabajador hace referencia los supuestos en los que el trabajador tiene el derecho de rescindir su contrato laboral si se dan estos supuestos a) cualquier causa prevista en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, b) si hay falta de pago del salario o retrasos continuados en el tiempo en el pago de este por parte del empresario y c) por cualquier incumplimiento grave del empresario, salvo la fuerza mayor. En todos estos supuestos el trabajador tiene derecho a una indemnización propia del despido improcedente.

<sup>27</sup> <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059021.pdf>

Esta sentencia estima que la negativa de un trabajador en aceptar una modificación unilateral sustancial de las condiciones de trabajo, es un despido, entendido como *“concepto que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento”*, tal como quedó definido en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia Europeo Asunto C-422/14 (Cristian Pujante Rivera / Gestora Clubs Dir, S.L., y Fondo de Garantía Salarial) de 11 de noviembre de 2015 y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2015, número C- 422/14, apartado 48.<sup>28</sup>

Además, no se considerará por “libre voluntad” sino como un cese involuntario que dará lugar a la situación legal de desempleo y al acceso a la jubilación anticipada, como queda contrastado por la Directiva 98/95/CE. Dicha posición ha quedado constatada en la sentencia la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2015, número C- 422/14, en su apartado 55 en el cual se estima que *“ el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva”*

En lo referente a la causa derivada de la autoextinción del contrato por razón de una movilidad geográfica, obedecen a distintos pronunciamientos judiciales que venían aceptando esta causa como extinción válida para el acceso a la jubilación anticipada no voluntaria, como, por ejemplo, la Sentencia 13092/2019, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Málaga en la Sala de lo Social con número 204/2019<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera), asunto C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743  
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=171282&doclang=ES>

<sup>29</sup> Sentencia 13092/2019, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Málaga en la Sala de lo Social con número 204/2019.  
<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

En dicha sentencia, queda contrastado que el cese derivado de una movilidad geográfica que no es aceptada por parte del trabajador no se debería de calificar como un baja o un cese voluntario, sino que se entiende que este cese de la relación laboral se produce por una causa no imputable al trabajador.

Por ello el trabajador tiene el derecho a percibir una pensión de jubilación anticipada, como queda contrastado también en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 24 de enero de 2018, de STJUE 11 de noviembre de 2015 ( C-422/14 , Pujante Rivera vs. Gestora Clubs Dir, S.L. y FGS y de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 18 de mayo de 2018 “ *la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por causas objetivas impuesta a la actora por parte de la empresa no puede equipararse a una finalización de la relación laboral por voluntad del trabajador sino a un despido, siendo encuadrable en el artículo 207.1 d) LGSS.*”

Por último, el pronunciamiento judicial respecto a la extinción del contrato de trabajo para el acceso de la jubilación anticipada por cualquier motivo establecido en el artículo 50 de Estatuto de los Trabajadores, queda reflejada en la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Badajoz número 415/2021, de 11 de octubre, considerando el abono del salario como una falta grave por parte del empresario y es esta falta grave la que determina la concurrencia de incumplimiento.

Para que una acción sea calificada de grave, la sentencia establece que el incumplimiento sea relativo, continuado y persistente en el tiempo. Además, es considerado como un derecho básico y tal incumplimiento alcanza la calificación de gravedad del párrafo anterior y es suficiente para ser una causa de extinción del contrato por la voluntad del trabajador.

Todos los supuestos del apartado 1, 2 y 6 en los cuales el trabajador percibe una indemnización por rescindir su contrato o haya interpuesto una demanda judicial para reclamar estas cantidades, tiene que acreditar el recibo de dicha indemnización mediante un documento de la transferencia bancaria, como lo estima también la sentencia del Tribunal Supremo de Madrid, sala de lo social con número 2267/2018<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de Madrid, sala de lo social con número 2267/2018

En esta sentencia, el trabajador procede al acceso a la jubilación anticipada por haber cesado su relación laboral por medio de un despido objetivo, previsto el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Junto con la carta de despido, el trabajador percibe la correspondiente indemnización, pero esta se realiza en metálico. A la hora de solicitar la pensión de jubilación esta es denegada por la Seguridad Social, ya que no le consta el pago de la misma según lo previsto en el artículo 161bis, apartado 2º de la ley 1944

En un primer momento, la doctrina consideró que el abono de la indemnización puede llevarse a cabo de cualquier forma, siempre que sea válida a Derecho, como así lo dictaminó la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 8 de Valencia, número 454/2016, de 21 de diciembre.

Pero, la Seguridad Social determina que un documento privado no es suficiente para acreditar que la indemnización se ha percibido, sino que pretende eliminar la posibilidad de alegar cualquier pago de forma metálica sin documentación probatoria.

A pesar de que en el artículo 161 bis, apartado 2º queda establecido que *“el percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación equivalente”*, esta sentencia entiende por *“documentación equivalente”* a aquella que posea las características de una transferencia bancaria. De esta forma se puede constatar que el importe de la indemnización forma parte del patrimonio del trabajador.

### **5.1.3 Coeficientes reductores**

Se produce un cambio en cuanto a los coeficientes reductores que se aplicarán a la jubilación. Estos dependerán de la edad de acceso a la jubilación y de los años cotizados del trabajador como veremos reflejado en las siguientes tablas. Se trata de unos porcentajes que se van aplicando a la cuantía de la jubilación y van aumentando conforme anticipamos el tiempo en el que queremos acceder a la jubilación.

Estos coeficientes reductores se aplicarán a la base reguladora por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación según lo establecido en el artículo 205.1 a) y no por trimestre como se venía aplicando con las legislaciones anteriores.

Además, el periodo que el trabajador tenga cotizado siempre será tomado por periodos completos quedando definidos de esta manera:

**Tabla 3: Coeficientes de reducción según el periodo cotizado acreditado y meses de anticipación**

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

**Fuente:** Ley 21/2021 apartado 6 , modificación del artículo 207 sobre jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador



## 5.2 Jubilación anticipada voluntaria

Respecto a los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, en cuanto a la edad de ingreso sigue siendo la misma que la establecida antes de la reforma, tal como lo establecía el artículo 208 Ley 8/2015, de 30 de octubre.

Concretamente se puede acceder a esta modalidad de jubilación cuando la edad cumplida del interesado sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte según lo establecido en el artículo 205.1 a) y sin tener en cuenta la aplicación de los coeficientes reductores de los artículos 206 y 206 bis de la misma ley.

Además, hay que acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Solo se computará el periodo prestado del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria y, como ocurrían en el apartado anterior de la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador, el servicio social femenino obligatorio, cambiado así el artículo 208, 1 b) de la ley 8/2015.

La tabla muestra los periodos de cotización a los que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, junto con la edad exigida y con la reducción de los dos años pertinentes a la jubilación anticipada voluntaria.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> La aplicación paulatina de la edad de jubilación a la que se refieren los artículos 205.1 a), se encuentran regulados en la disposición transitoria séptima del RD – Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**Tabla 4: Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años cotizados**

	Carrera completa	Edad de jubilación anticipada voluntaria acreditando la carrera completa	Edad de jubilación anticipada voluntaria sin acreditar la carrera completa
2013	35 años	63 años	
2014	35 años	63 años	
2015	35 años	63 años	
2016	35 años	63 años	
2017	35 años	63 años	
2018	35 años	63 años	
2019	35 años y 3 meses	63 años	64 años
2020	35 años y 6 meses	63 años	64 años y 2 meses
2021	35 años y 9 meses	63 años	64 años y 4 meses
2022	36 años	63 años	64 años y 6 meses
2023	36 años y 3 meses	63 años	64 años y 8 meses
2024	36 años y 3 meses	63 años	64 años y 10 meses
2025	36 años y 6 meses	63 años	65 años
2026	36 años y 6 meses	63 años	65 años
2027	36 años y 6 meses	63 años	65 años

Al igual que en la otra modalidad de jubilación los coeficientes reductores se aplican por cada mes o fracción de mes, que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador cumplir la edad legal de jubilación fijada por el artículo 205.1ª), en función del periodo cotizado acreditado y los meses de anticipación y tomando como periodos completos

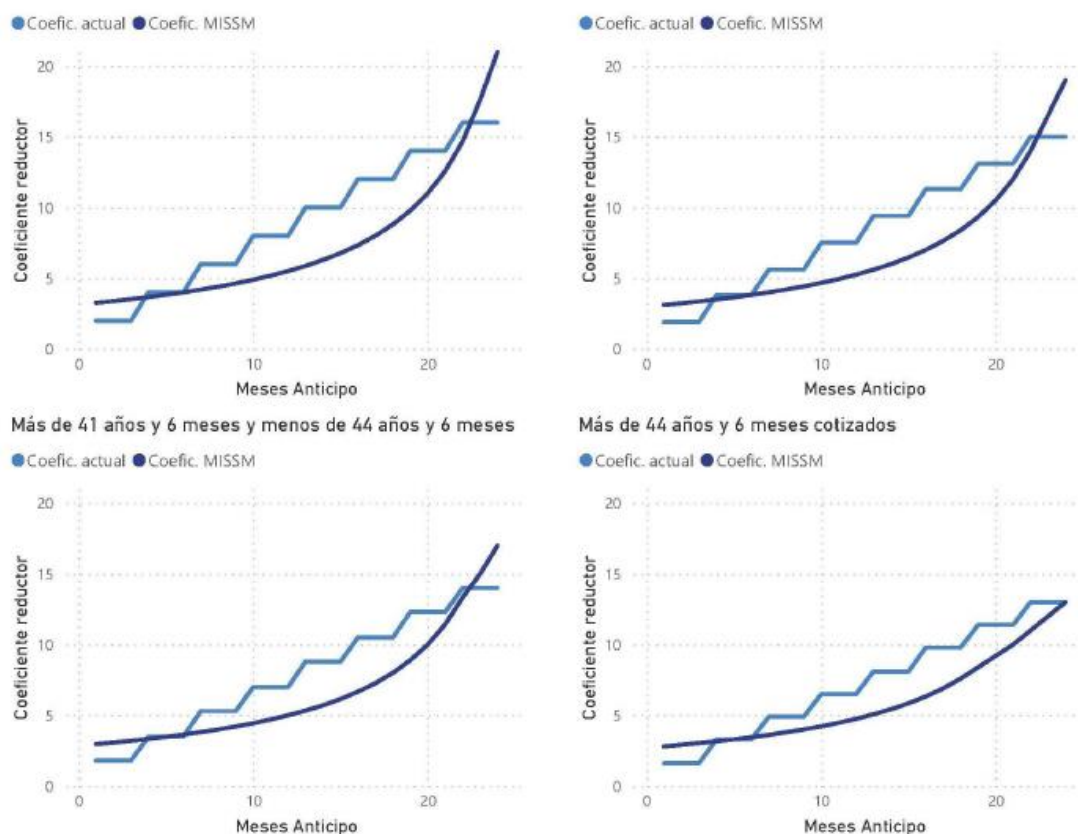
**Tabla 5: Coeficientes de reducción según el periodo cotizado acreditado y meses de anticipación**

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

**Fuente:** punto 7 de la ley 21/2021

Como podemos observar en esta tabla, los coeficientes reductores que más van a afectar a la base reguladora son los que se producen entre los meses 20 al 24 en los cuatro periodos establecidos. Además, si comparamos estos coeficientes con el de los años anteriores podremos observar que los coeficientes reductores de los 3 meses anteriores a la llegada de la edad de jubilación han aumentado.

**Gráfico 5: Variación de los coeficientes reductores**



**Fuente:** nota informativa sobre la Ley 21/2021

### 5.2.1 Nuevos supuestos de aplicación de los coeficientes reductores

La ley 21/2021 añade un nuevo apartado 3 al artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social según el cual se amplía el colectivo al cual se le aplicarán los mismos coeficientes reductores si desean acceder a esta modalidad de jubilación.

Les serán aplicados a aquellos trabajadores que estén percibiendo un subsidio por desempleo, como a aquellos que estuviesen percibiendo dicho subsidio durante al menos 3 meses antes de acceder a la jubilación anticipada según lo estipulado en el artículo 27432 que considera beneficiarios de dicha prestación a:

<sup>32</sup> Artículo 274 de la Ley 8/2015, de 30 de diciembre por el cual se regulan los beneficiarios del subsidio por desempleo.

- Aquellas personas que figuran inscritas como demandantes de empleo durante un mes, sin haber rechazado ninguna oferta de empleo o que se hayan negado a participar en las acciones de promoción, sin causa justificada, y aquellos que carezcan de rentas y que se encuentren en alguna de las situaciones previstas de las letras a) hasta la d) del apartado 1.
- Los liberados de prisión sin derecho a la prestación por desempleo, siempre que hayan estado más de 6 meses en la cárcel
- Los menores liberados de un centro de internamiento por delitos, siempre y cuando en el momento de la liberación sean mayores de edad.
- Personas que han concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia, siempre y cuando el tratamiento haya durado más de 6 meses y que hayan concurrido las normas establecidas en el artículo 87 del Código Penal
- Podrán optar al subsidio por desempleo los desempleados que reúnan los requisitos del apartado 1, sin contar el período de espera, y no tengan derecho a la pensión contributiva por no haber alcanzado el mínimo de cotización, siempre y cuando:
  - Tengan una cotización inferior a tres meses y tengan responsabilidades familiares
  - Tengan una cotización menor a seis meses y sin responsabilidades familiares
- Aquellos trabajadores mayores de 52 años sin responsabilidades familiares, que cumplan los supuestos mencionados anteriormente en el artículo 274, acrediten una cotización por desempleo como mínimo de 6 años y que, a la hora de solicitar el subsidio por desempleo, cumplan todos los requisitos, salvo el de la edad necesaria para poder acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación.

### **5.2.2 Aplicación de los coeficientes reductores cuando se supere el límite máximo de las pensiones.<sup>33</sup>**

En cuanto a la jubilación anticipada por voluntad del trabajador, se establece una nueva normativa que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024 que se hará de forma gradual en un plazo de 10 años. Dicha norma prevé la aplicación de nuevos coeficientes reductores para aquellos supuestos en los que la pensión supere el límite de la pensión máxima. Hasta ese momento, los coeficientes reductores se aplican sobre la base reguladora y en el caso de que el importe resultante fuera superior a la pensión máxima se aplicaba una penalización de un 0.5% por cada trimestre que se anticipe la edad ordinaria de jubilación. Esta nueva regulación implica un cambio crucial a la hora de calcular las pensiones en supuestos de bases reguladoras por encima de la pensión máxima ya que el coeficiente reductor a aplicar cuando la base supere la pensión máxima no se hará sobre la base reguladora sino sobre la pensión máxima fijada para ese año.

En consecuencia, la normativa será aplicada en aquellos supuestos en los que la pensión del trabajador supere el límite de la pensión establecido en el artículo 57<sup>34</sup> de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley los coeficientes reductores a los que se refiere este apartado se irán aplicando de forma gradual.

Además, como se puede apreciar en las tablas que se van a mencionar a continuación, el porcentaje de los coeficientes reductores aumenta de manera considerable. Por ejemplo, si el trabajador acredita haber cotizado por un periodo inferior a 38 años y 6 meses y decide adelantar su jubilación 24 meses, en el año 2023 se le aplicaría un coeficiente reductor del 5.70 % si decide jubilarse en el año 2028, este coeficiente reductor se verá incrementado hasta situarse en un 12.50 % y por último si decide jubilarse en el año 2033, el coeficiente reductor será de un 21%.

---

<sup>33</sup> En este apartado se hace solo referencia a dos tablas que establecen los coeficientes reductores, para explicar el ejemplo, pero la ley en su Disposición transitoria cuarta, establece un total de 4 tablas.

<sup>34</sup> El artículo 57 de la Ley General de Seguridad Social 8/2015, de 30 de octubre, establece que la cuantía de las pensiones contributivas no podrá ser superior a la cuantía íntegra mensual que se establecerá de forma anual por la Ley de Presupuestos Generales. En el año 2022, la cuantía de la pensión máxima es de 2819.57 € mensuales, que son 39.474 € anuales en 14 pagas.

**Tabla 6: Período de cotización**

Período cotizado inferior a treinta y ocho años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,70	7,40	9,10	10,80	12,50	14,20	15,90	17,60	19,30	21,00
23	5,36	6,72	8,08	9,44	10,80	12,16	13,52	14,88	16,24	17,60
22	5,07	6,13	7,20	8,27	9,34	10,40	11,47	12,54	13,60	14,67
21	4,41	5,31	6,22	7,13	8,04	8,94	9,85	10,76	11,66	12,57
20	4,25	5,00	5,75	6,50	7,25	8,00	8,75	9,50	10,25	11,00
19	4,13	4,76	5,38	6,01	6,64	7,27	7,90	8,52	9,15	9,78
18	3,58	4,16	4,74	5,32	5,90	6,48	7,06	7,64	8,22	8,80
17	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50	8,00
16	3,43	3,87	4,30	4,73	5,17	5,60	6,03	6,46	6,90	7,33
15	2,93	3,35	3,78	4,21	4,64	5,06	5,49	5,92	6,34	6,77
14	2,88	3,26	3,64	4,02	4,40	4,77	5,15	5,53	5,91	6,29
13	2,84	3,17	3,51	3,85	4,19	4,52	4,86	5,20	5,53	5,87
12	2,35	2,70	3,05	3,40	3,75	4,10	4,45	4,80	5,15	5,50
11	2,32	2,64	2,95	3,27	3,59	3,91	4,23	4,54	4,86	5,18
10	2,29	2,58	2,87	3,16	3,45	3,73	4,02	4,31	4,60	4,89
9	1,81	2,13	2,44	2,75	3,07	3,38	3,69	4,00	4,32	4,63
8	1,79	2,08	2,37	2,66	2,95	3,24	3,53	3,82	4,11	4,40
7	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,11	3,38	3,65	3,92	4,19
6	1,30	1,60	1,90	2,20	2,50	2,80	3,10	3,40	3,70	4,00
5	1,28	1,57	1,85	2,13	2,42	2,70	2,98	3,26	3,55	3,83
4	1,27	1,53	1,80	2,07	2,34	2,60	2,87	3,14	3,40	3,67
3	0,80	1,10	1,41	1,71	2,01	2,31	2,61	2,92	3,22	3,52
2	0,79	1,08	1,36	1,65	1,94	2,23	2,52	2,80	3,09	3,38
1	0,78	1,05	1,33	1,60	1,88	2,16	2,43	2,71	2,98	3,26

**Fuente:** Disposición transitoria trigésima cuarte de la Ley 21/2021.

La diferencia radica en que, como ya se ha mencionado anteriormente, la aplicación de estos coeficientes reductores se aplicará sobre la pensión máxima que queda establecida por el artículo 57 de la Ley General de la Seguridad Social. Esto supone una disminución muy considerable para aquellos trabajadores que han estado cotizando por una base superior a la máxima, ya que esta dejará de computarse.

Un ejemplo de la reducción de la cuantía de la pensión de jubilación se podrá apreciar en el siguiente caso:

Un trabajador que ha estado cotizando a lo largo de su vida laboral obtiene una base reguladora de 3.450 € al mes, acreditando un periodo de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses. Decide acceder a la jubilación anticipada voluntaria y, además, adelanta el acceso de la misma al mes 24. Veamos como le quedaría la cuantía de la pensión en el año 2022 y en el año 2023.

En el año 2022 el trabajador tiene una base reguladora de 3400€ al mes, es decir, superior a la pensión máxima de 2819.57€ en 14 pagas, según lo establecido en el artículo 57. Como acredita un periodo de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses y quiere adelantar la pensión 24 meses, se le aplicará un coeficiente reductor del 17%. Dicho coeficiente reductor se aplicará a la base máxima que el trabajador a acreditado, es decir 3.450 €.

- Base reguladora: 3450€
- Aplicación del 17 % a la base reguladora:  $0.17 * 3450 = 586,50$  €
- Restamos a la base reguladora el importe tras aplicar el coeficiente reductor y nos da una cantidad de 2863,50 € al mes.
- A este importe se le aplica una penalización de un 0.5% por cada trimestre que ha anticipado, es decir  $2.819,57 - (4\%) = 2706,79$  € por 14 pagas.

Si realizamos el mismo cálculo una vez finalizado el periodo transitorio (en 2033) esta misma situación quedaría de la siguiente manera

- Base reguladora: 3450 €
- Aplicación del 17 % a la base reguladora:  $0.17 * 3450 = 586,50$  €
- Restamos a la base reguladora el importe tras aplicar el coeficiente reductor y nos da una cantidad de 2863,50 € al mes.
- Como el importe supera la pensión máxima se aplicará un 17% sobre la pensión máxima en vez del 4% resultado una pensión de  $2.819,57 - 479,33 = 2.340,24$  € por 14 pagas.
- Esta nueva regulación arroja una diferencia de  $366,55$  € \* 14 pagas menos al año.



Como podemos observar a través de este ejemplo es la penalización a la que estarán sujetos aquellos trabajadores que decidan acceder a la jubilación anticipada por propia voluntad cuando entre en vigor esta nueva ley, es decir en 2024.

**Tabla 7: Periodo de cotización**

Período cotizado igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,30	6,60	7,90	9,20	10,50	11,80	13,10	14,40	15,70	17,00
23	5,10	6,20	7,30	8,40	9,50	10,60	11,70	12,80	13,90	15,00
22	4,93	5,87	6,80	7,73	8,67	9,60	10,53	11,46	12,40	13,33
21	4,29	5,09	5,88	6,67	7,47	8,26	9,05	9,84	10,64	11,43
20	4,15	4,80	5,45	6,10	6,75	7,40	8,05	8,70	9,35	10,00
19	4,04	4,58	5,12	5,66	6,20	6,73	7,27	7,81	8,35	8,89
18	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50	8,00
17	3,43	3,85	4,28	4,71	5,14	5,56	5,99	6,42	6,84	7,27
16	3,37	3,73	4,10	4,47	4,84	5,20	5,57	5,94	6,30	6,67
15	2,87	3,23	3,60	3,96	4,33	4,69	5,06	5,42	5,79	6,15
14	2,82	3,14	3,46	3,78	4,11	4,43	4,75	5,07	5,39	5,71
13	2,78	3,07	3,35	3,63	3,92	4,20	4,48	4,76	5,05	5,33
12	2,30	2,60	2,90	3,20	3,50	3,80	4,10	4,40	4,70	5,00
11	2,27	2,54	2,81	3,08	3,36	3,63	3,90	4,17	4,44	4,71
10	2,24	2,49	2,73	2,98	3,22	3,46	3,71	3,95	4,20	4,44
9	1,77	2,04	2,31	2,58	2,86	3,13	3,40	3,67	3,94	4,21
8	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
7	1,73	1,96	2,19	2,42	2,66	2,89	3,12	3,35	3,58	3,81
6	1,26	1,53	1,79	2,06	2,32	2,58	2,85	3,11	3,38	3,64
5	1,25	1,50	1,74	1,99	2,24	2,49	2,74	2,98	3,23	3,48
4	1,23	1,47	1,70	1,93	2,17	2,40	2,63	2,86	3,10	3,33
3	0,77	1,04	1,31	1,58	1,85	2,12	2,39	2,66	2,93	3,20
2	0,76	1,02	1,27	1,53	1,79	2,05	2,31	2,56	2,82	3,08
1	0,75	0,99	1,24	1,48	1,73	1,98	2,22	2,47	2,71	2,96

**Fuente:** Disposición transitoria trigésima cuarte de la Ley 21/2021

## 6. Conclusión

Los cambios producidos en la del Real Decreto Ley 21/2021, de 28 de diciembre, se han visto influenciados por los factores demográficos, los constantes cambios en el mercado laboral, la situación sanitaria, económica, etc.

Todos estos cambios se han desarrollado en un consenso de dialogo social y teniendo en cuenta las recomendaciones del Pacto de Toledo, que como se ha visto a lo largo de este trabajo, constituye un pilar para el sistema de Seguridad Social.

Considero que las medidas que se han adoptado en estos últimos años en cuanto a la jubilación anticipada son cada vez más restrictivas, ya que su objetivo es disminuir la salida anticipada del mercado laboral, penalizándola en algunos casos con la aplicación de los coeficientes reductores, mientras que incentiva la permanencia en la vida laboral.

Por otro lado, es importante destacar los cambios en la aplicación de los coeficientes reductores que entrarán en vigor a partir del 2024. Estos cambios no resultan justos para aquellas personas que han estado cotizando por encima de la base máxima, es decir, que a lo largo de su vida esta cotización les supone un gasto más elevado y que por optar a la jubilación anticipada de forma voluntaria van a tener una mayor penalización.

Esta medida pone en duda la suficiencia económica que se ha mencionado en este trabajo, ya que la penalización a la que estará sujeta la pensión de jubilación anticipada, junto con las oscilaciones en el mercado de trabajo y la economía, que se han visto afectadas por la COVID- 19, conflictos bélicos del año 2022, no podrán alcanzar el objetivo de *“mantener unas pensiones adecuadas, justas y sostenibles”*.

Desde el punto de vista del contribuyente el hecho de que las pensiones varíen junto con el IPC provoca una mayor seguridad en la percepción de la pensión en tiempos de crisis. Pero, por otro lado, para el sistema de seguridad social esto supone un mayor gasto que a largo plazo puede ser no sostenible.

En un ámbito europeo, los países también han buscado formas más efectivas para una vida laboral más larga con el objetivo de crear un sistema más sostenible en cuanto a la jubilación.

Los aspectos positivos que se han visto modificados con esta Ley son los que pretenden llegar a una sociedad más igualitaria equiparando los derechos entre ambos géneros, como se ha visto al reconocer el servicio femenino obligatorio, equiparándolo al servicio militar obligatorio.

También es importante destacar el reconocimiento de nuevos supuestos para el acceso a la jubilación anticipada involuntaria, cuyo cese del trabajo se ha producido por causa ajena a la voluntad del trabajador, ya que muchos trabajadores que han perdido su empleo durante estos años de crisis sanitaria junto con la crisis económica podrán beneficiarse de esta medida.

Por último, cabría mencionar la necesidad de otras medidas para poder hacer frente a factores directamente relacionados con el sistema de pensiones como, por ejemplo, la alta tasa de paro y el acceso tardío de los jóvenes al mercado laboral, que suponen un ingreso importante para la “hucha de las pensiones”, medidas que si no se tienen en cuenta y no se modifican pondrán en peligro el equilibrio de nuestro sistema de pensiones.

## 7. Bibliografía

**Vázquez Taín, , M. Ángel. (2020).** Demografía y sostenibilidad del sistema público de pensiones. *Revista Galega De Economía*, 29(2), 1-18.

**Hernández De Cos, P., Jimeno, J. F., & Ramos, R. (2018).** El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma. *Revista de Economía Aplicada*, XXVI (76), 133–156.

**Instituto Nacional de Estadística. (2020, septiembre).** Proyecciones de la población 2020 - 2070.

**Esteve, A., Devolder, D., Rentería, E., & Blanes, A. (2018).** La sostenibilidad demográfica del sistema de pensiones en España (N.o 28). *Panorama Social*.

**Sentencia TS 115/2020** de 6 de febrero de 2020 sobre Servicio Social Femenino y jubilación anticipada.

**Comisión Europea. (2021).** LIBRO VERDE SOBRE EL ENVEJECIMIENTO: Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones.

**Sentencia TSJ M 10044/2020;** ECLI:ES:TSJM:2020:10044.

**Sentencia 436/2018,** de 24 de enero de 2018, número 6785/2017, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo

**Sentencia TS 2554/2020;** ECLI:ES:TS:2020:2554, sobre indemnizaciones

**Sentencia TSJ CAT 166/2015,** ECLI:ES:TSJCAT:2015:166, sobre movilidad geográfica

**Sentencia TSJ EU C-422/14,** de 11 de noviembre de 2015, sobre el cómputo de los umbrales de los despidos colectivos.

