

HUIDA DEL MERCADO LABORAL Y JUBILACIONES ANTICIPADAS  
PRIMERAS REFLEXIONES<sup>1</sup>

MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO  
*Pfra. Titular Universidad  
Universidad de Sevilla  
macaher@us.es*

---

<sup>1</sup> Este trabajo forma parte de los resultados del proyecto de I+D+I PID2022-141201OB-I00, “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España” (TRABEXIT, y PID2021-123493OB-I00 «El acceso a la justicia de los colectivos vulnerables») (JUSVUL)

## **SUMARIO**

1. EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO COMO PARADIGMA DE LA SOCIEDAD DEL FUTURO. 2. POLÍTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA UNA SOCIEDAD MADURA. 2.1. Medidas que endurecen los requisitos de acceso y cálculo de la jubilación. 2.2. Medidas que favorecen el fomento de la prolongación de la vida laboral. 2.3. Medidas que desincentivan la jubilación anticipada. 2.4. Medidas que incentivan las jubilaciones anticipadas. 3. EL RECURSO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA: VIA DE ESCAPE DEL MERCADO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD. 4. CONCLUSIÓN.

## 1. EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO COMO PARADIGMA DE LA SOCIEDAD DEL FUTURO

En el año 2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Diecisiete objetivos propuestos para transformar el mundo, para que “los países y sus sociedades emprendieran un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas, sin dejar a nadie atrás”<sup>2</sup>. Objetivos muy ambiciosos para construir la sociedad del futuro. En definitiva, un mundo mejor.

Uno de los retos sobre los que trabajar para contribuir a esa transformación es hacer frente a la denominada revolución demográfica, caracterizada por la baja tasa de natalidad, el aumento progresivo de la esperanza de vida, el envejecimiento de la población y el aumento de la tasa de dependencia (mayor proporción de población inactiva respecto de la población activa)<sup>3</sup>. Progresiones demográficas que se reproducen a nivel mundial<sup>4</sup> pero que resultan apreciables con mayor intensidad en los indicadores estadísticos de las sociedades avanzadas –especialmente a nivel de la UE–<sup>5</sup>.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) la población mayor de 65 años ha aumentado en la UE 5 puntos porcentuales (del 16% al 21%) en el periodo comprendido entre 2001 y 2020. En el mismo periodo, la población mayor de 80 años casi se ha duplicado (del 3,4% al 6,5%), mientras que la población joven (de 0 a 19 años) ha disminuido 3 puntos porcentuales (del 23% al 20%). En el mismo periodo la edad mediana ha crecido 6 años, es decir, de 38 años en el año 2001 a 44 años en el año 2020<sup>6</sup>. Situación

---

<sup>2</sup> ONU (2015), disponible en el sitio web <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

<sup>3</sup> JIMENEZ S., VIOLA A.(2023):” El futuro del sistema de pensiones: demografía, mercado de trabajo y reformas”, revista Papeles de Economía Española, nº176, p.97.

<sup>4</sup> Según previsiones de la ONU el porcentaje de población mundial mayor de 65 años aumentará del 10% (2022) al 16% (2050) llegando a duplicar el número de niños menores de 5 años y siendo casi equivalente al número de niños menores de 12 años. Datos recuperados el 27-2-2024 en el sitio web <https://www.un.org/es/global-issues/ageing>

<sup>5</sup> UE (2012): Libro Blanco Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles, COM (2012) 55 final, pp. 2 y ss.

<sup>6</sup> INE: Una población envejecida. Datos recuperados el 27-2-2024 del sitio web [https://www.ine.es/prodyser/demografia\\_UE/bloc-1c.html?lang=es](https://www.ine.es/prodyser/demografia_UE/bloc-1c.html?lang=es)

advertida desde hace décadas por organismos e instituciones como la ONU<sup>7</sup> la OMS<sup>8</sup> o la UE<sup>9</sup>, que refieren a la multiplicidad de sus efectos en todos los niveles y ámbitos de la sociedad (sanitario, sociosanitario, mercado laboral, sistema de protección social, economía, vivienda, transporte, cultura, familias, etc).

A nivel nacional, las proyecciones de población del INE para el período 2022-2072 muestran la evolución de la población en los próximos decenios que, de mantenerse la tendencia demográfica actual, el porcentaje de personas mayores de 65 años (19,6% en 2020) alcanzaría el 31,4% en torno al 2050. También se incrementaría el porcentaje en el grupo de edad de 70 años y más, en 13 puntos porcentuales (del 14,5% al 25%) y en 4,4 puntos porcentuales en el grupo de 80 años y más (del 6% al 11,6%)<sup>10</sup>.

Son muchos los teóricos europeos y americanos que, desde hace años, han estudiado el envejecimiento de la población desarrollando distintos modelos teóricos que tratan de superar la visión negativa de este hecho natural.

Utilizando diversas denominaciones como: envejecimiento saludable, exitoso, activo, positivo, óptimo, productivo etc.<sup>11</sup>, estas investigaciones se han centrado en el análisis del envejecimiento de la población. Y desde perspectivas diferentes han promovido estrategias e intervenciones dirigidas al bienestar de las personas durante este período vital<sup>12</sup>.

De todos estos modelos destaca el envejecimiento activo, un modelo que tiene su origen en la década de los 90 del siglo pasado y que es definido de forma amplia por la intervención de factores diversos distintos de la salud que afectan al modo en que la población envejece<sup>13</sup>. Aunque ha sido mayormente

<sup>7</sup> Cítese al respecto documentos como el Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento (1982), los Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de la Tercera Edad (1991), la Proclamación sobre el Envejecimiento (1992) adoptada en la Conferencia Internacional sobre el Envejecimiento celebrada el mismo año, la Declaración Política y el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de Madrid (2002) adoptado en el mismo año en la 2ª Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Vid. los citados documentos en el sitio web <https://www.un.org/es/global-issues/ageing>

<sup>8</sup> OMS (2002): “Envejecimiento activo: un marco político”, texto traducido y publicado en la Revista Especial de Geriatria y Gerontología (2002);37, disponible en <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-pdf-13035694> pp.76-77.

<sup>9</sup> Vid. entre otros documentos Libro Blanco Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles COM (2012), 55 final ; UE (2021); Libro Verde sobre el envejecimiento. Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones, Bruselas COM 2021) 50 final

<sup>10</sup> INE (2020): Proyecciones de población 2020-2070, Notas de prensa. Recuperado el 27-2-2024 en el sitio web [https://www.ine.es/prensa/pp\\_2020\\_2070.pdf](https://www.ine.es/prensa/pp_2020_2070.pdf)

<sup>11</sup> SCHETTINI DEL MORAL R. (2017): Envejecer bien, definición mediante validación del modelo multidimensional y promoción del buen envejecimiento”, Tesis Doctoral, UAM, en abierto, <https://repositorio.uam.es/handle/10486/683670>, p.30.

<sup>12</sup> PETRETTO D.R., et al (2016): “ Envejecimiento activo y de éxito o saludable: una breve historia de modelos conceptuales” Revista Española de Geriatria y Gerontología 51 (4), p. 235 y 240.

<sup>13</sup> SCHETTINI DEL MORAL R. (2017): Envejecer bien, definición mediante validación del modelo multidimensional y promoción del buen envejecimiento”, op.cit.,p.33.

conocido a raíz de la definición que del mismo realizó la OMS en su informe “Envejecimiento Activo: un marco político” (2002) y de su uso como enfoque dominante en la esfera pública y paradigma para una sociedad longeva<sup>14</sup>.

Para la OMS el envejecimiento activo es “el proceso en el que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen”. Añade el informe que “el término «activo» hace referencia a una participación continua en las cuestiones sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, no sólo a la capacidad para estar físicamente activo o participar en la mano de obra. Las personas ancianas que se retiran del trabajo y las que están enfermas o viven en situación de discapacidad pueden seguir contribuyendo activamente con sus familias, semejantes, comunidades y naciones. El envejecimiento activo trata de ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida para todas las personas a medida que envejecen, incluyendo aquellas personas frágiles, discapacitadas o que necesitan asistencia”. Y aclara que “el planteamiento del envejecimiento activo se basa en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas mayores, y en los Principios de las Naciones Unidas de independencia, participación, dignidad, asistencia y realización de los propios deseos. Sustituye la planificación estratégica desde un planteamiento «basado en las necesidades» (que contempla a las personas mayores como objetivos pasivos) a otro «basado en los derechos» que reconoce los derechos de las personas mayores a la igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos de la vida a medida que envejecen. Y respalda su responsabilidad para ejercer su participación en el proceso político y en otros aspectos de la vida comunitaria”<sup>15</sup>.

No obstante, el uso de este paradigma no está exento de problemas. Y así lo ponen de manifiesto algunos autores, que advierten del uso mayoritario que se hace de este concepto, no tanto vinculado a las actividades que tienen un significado para la persona y crean valor social –sean aquéllas remuneradas o no–, sino más bien en un sentido productivista y economicista, es decir, más relacionado con la prolongación de la vida laboral<sup>16</sup>. En el Libro Verde sobre el envejecimiento (2021) la UE reconoce que “la forma en que las sociedades se preparan para el envejecimiento debe ir más allá de las cuestiones económicas y de unos servicios de calidad y asequibles”. Y exige una reflexión de la que se extraigan políticas sostenibles a largo plazo que beneficien a todas las generaciones<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> ROIG R., PINEDA NEBOT C. (2023): “Frente al envejecimiento, ¿una política pública sectorial o una política pública transversal”, Revista OIKOS: Familia e Sociedades em Debate, v. 34, pp.3 y 7.

<sup>15</sup> OMS (2002): “Envejecimiento activo: un marco político”, texto traducido y publicado en la Revista Especial de Geriátria y Gerontología (2002);37, p.79.

<sup>16</sup> SCHETTINI DEL MORAL R. (2017): Envejecer bien, definición mediante validación del modelo multidimensional y promoción del buen envejecimiento”, op.cit., p.34; PETRETTO D.R., et al (2016): “Envejecimiento activo y de éxito o saludable: una breve historia de modelos conceptuales”, op.cit., p. 231.

<sup>17</sup> Vid. pp.18 y 26.

La revisión realizada de la literatura científica muestra la importancia de este fenómeno, la necesidad de promover formas de envejecimiento inclusivo y de calidad<sup>18</sup> y de avanzar hacia soluciones transversales<sup>19</sup>.

## 2. POLÍTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA UNA SOCIEDAD MADURA

La tendencia demográfica expuesta tiene, como es lógico, especial incidencia económica en los sistemas de Seguridad Social sustentados sobre los principios de contributividad y de reparto. El incremento de las personas de edad y su mayor esperanza de vida, unido al descenso de la población activa por el factor de la baja natalidad y la salida del mercado laboral de las personas que se jubilan son aspectos que influyen en la ratio cotizante/pensionista, en el número de pensiones a dispensar y su duración, planteando problemas de sostenibilidad por el elevado y creciente gasto público que representan<sup>20</sup>.

Desde hace años la UE viene destacando la necesidad de adaptar los sistemas de Seguridad Social a los cambios mediante un planteamiento más global para conseguir pensiones adecuadas con carácter sostenible, lo que implica abordar los problemas en materia de pensiones de forma holística. A ello se refiere expresamente el Libro Blanco Agenda para unas Pensiones Adecuadas, Seguras y Sostenibles (2012) cuando afirma que el éxito de las reformas orientadas a prolongar la vida laboral aumentando la edad de jubilación y limitando los supuestos de jubilación anticipada depende de que se ofrezcan mejores oportunidades para permanecer en el mercado de trabajo. Refiere también que para fomentar el envejecimiento activo y saludable prolongando la vida laboral, resulta necesario: “adaptar los lugares de trabajo y la organización del trabajo, fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida, adoptar políticas rentables destinadas a conciliar la vida laboral, privada y familiar, tomar medidas para contribuir al envejecimiento saludable y luchar contra las desigualdades de género y la discriminación por edad”<sup>21</sup>.

A nivel nacional las circunstancias expuestas han dado lugar a modificaciones en las políticas de empleo con incidencia, por lo que aquí respecta, en

---

<sup>18</sup> PETRETTO D.R., et al (2016): “Envejecimiento activo y de éxito o saludable: una breve historia de modelos conceptuales”, op.cit., p.240.

<sup>19</sup> En relación con el tratamiento transversal de la longevidad por parte de la administración pública vid. la propuesta realizada por ROIG R., PINEDA NEBOT C. (2023): “Frente al envejecimiento, ¿una política pública sectorial o una política pública transversal”, op.cit., pp. 7-8.

<sup>20</sup> Vid. un panorama en cifras en el Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles, op. cit. pp.2-8

<sup>21</sup> Vid: ERRANDONEA ULAZIA E. (2023) “La revalorización de pensiones para el año 2023 y la alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación” en Empleo y Protección Social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca 25 y 26 de mayo de 2023, Colección Informes y Estudios, Empleo, nº 66. Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, pp.1176 y 1180. En semejante sentido, PANIZO ROBLES J.A.(2020):” Perspectivas actuales y futuras del sistema de Seguridad Social en España”, Revista de Derecho Público, Vol. 48, nº 1, p.150.

el colectivo de los trabajadores de edad. También se han introducido importantes cambios en las políticas de seguridad social dirigidas a este colectivo. Centrando nuestro estudio en estas últimas y en el colectivo referido, desde la aprobación del Pacto de Toledo (1995)<sup>22</sup> a la actualidad las reformas se han dirigido a garantizar la viabilidad del sistema de pensiones desde un enfoque economicista y poco equilibrado hacia el bienestar de las personas de edad y el mantenimiento de su intensidad protectora<sup>23</sup>. En tales cambios la jubilación es protagonista<sup>24</sup>, por el conjunto de medidas dispuestas. De forma muy sintética se agrupan atendiendo según el objetivo con el que fueron dictadas.

## **2.1. Medidas que endurecen los requisitos de acceso y cálculo de la jubilación**

Tras la firma del Pacto de Toledo (1995) la L. 24/1997, de 15 de julio, incrementa de forma gradual el período de cotización a utilizar para el cálculo de la base reguladora (de 8 a 15 años) y modifica el período dentro del cual había de computarse el período de carencia específico de 2 años (ampliado desde los 8 años a los 15 últimos de su vida laboral) para el reconocimiento del derecho a la prestación<sup>25</sup>.

Años después, la L. 27/2011, de 1 de agosto vuelve a modificar el período de cotización para calcular la base reguladora ampliándolo progresivamente hasta 25 años. La edad de jubilación también queda modificada de forma progresiva desde los 65 años hasta situarse en los 67 años a partir de 2027 (manteniendo la edad de 65 años para aquellas personas que acrediten cotizaciones superiores a 38,5 años). La L. 23/2013, de 23 de diciembre, continuación de la anterior, afecta a la regulación del factor de sostenibilidad y al índice de revalorización de las pensiones.

En fechas más recientes, el RDL 2/2023, de 16 de marzo, amplía progresivamente el período cotizado a utilizar para el cálculo de la base reguladora (de 25 a 27 años)<sup>26</sup> a partir del 1-1-2026, estableciendo un período transitorio

---

<sup>22</sup> Las reformas introducidas fueron aprobadas por el Congreso de los Diputados el 2-10-2003, el 25-1-2011 y la más reciente el 10-11-2020.

<sup>23</sup> Una crítica de las reformas llevadas a cabo hasta el año 2013 en OCHANDO CLARAMUNT C., SALVADOR CIFRE C. (2015): "Reformas paramétricas del sistema público de pensiones español (I): Efectos sobre la contributividad y la equidad de la L. 27/2011", *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 4, 3º trimestre, edit. Laborum, p.256 y ss.

<sup>24</sup> Un estudio evolutivo del Pacto de Toledo y sus reformas en GARCÍA MUÑOZ M. (2023): "La reforma de la Seguridad Social y la posible repercusión en el empleo impulsada por el Pacto de Toledo de 1995 y 2003" en *Estudios sobre la estabilidad en el empleo: una perspectiva jurídica. Homenaje al profesor Félix Salvador Pérez Dir. F. Elorza Guerrero*, edit. Aranzadi, pp.327-384.

<sup>25</sup> Se ajustó también la revalorización para mantener el poder adquisitivo de los pensionistas, mediante el abono de las diferencias que existieran en los supuestos de IPC superior al inicialmente previsto.

<sup>26</sup> Para este cálculo se tomará como referencia los 29 años anteriores al hecho causante seleccionándose de oficio las bases de cotización correspondientes a los 27 años de mayor cuantía.

en las próximas dos décadas durante el cual se permite utilizar la regla de cálculo actual (25 años) si resultase más beneficiosa.

## 2.2. Medidas que favorecen el fomento de la prolongación de la vida laboral

Los cambios normativos que se recogen en este segundo bloque afectaron a la regla general de incompatibilidad de pensión y trabajo que se irá flexibilizando dando entrada a supuestos excepcionales para hacerla posible. Es el caso de la jubilación parcial a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, establecida en la L. 24/2001, de 27 de diciembre. Modalidad que, tras la L. 35/2002, de 12 de julio<sup>27</sup>, cambia su denominación a *jubilación flexible*.<sup>28</sup> Además, incorpora beneficios en las cotizaciones sociales y mejoras en la cuantía de la pensión para aquellos que prolongasen o reiniciaran su vida laboral a partir de los 65 años de edad y acreditasen 35 años cotizados.

Posteriormente, la L. 40/2007, de 4 de diciembre introdujo la “*jubilación demorada*” que introduce una mejora en la cuantía de la pensión mediante la aplicación de un porcentaje adicional<sup>29</sup> para aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos para la jubilación, retrasaren el acceso a la misma.

La compatibilidad de la pensión entre trabajo y pensión quedó reconocida para los trabajadores autónomos en la DA 31 de la L. 27/2011, de 1 de agosto, cuando sus ingresos no superasen el importe del SMI en cómputo anual.

En este camino iniciado de favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral el RDL 5/2013, de 15 marzo, introdujo una nueva fórmula de compatibilizar trabajo y pensión, conocida como *envejecimiento activo* que ha sufrido algunos cambios. Inicialmente prevista para quienes accediesen a la pensión calculada sobre el 100% de su base reguladora, se permite la compatibilidad del trabajo por cuenta ajena o propia, a tiempo completo o a tiempo parcial y la pensión de jubilación reducida en cuantía al 50%, excluido el complemento por mínimo. A excepción de los trabajadores autónomos, que podrán compatibilizar la cuantía de la pensión al 100% si acreditan tener contratado a un trabajador por cuenta ajena<sup>30</sup>. Medida fomentada en el art. 83 del RDL 20/2022 de 27 de diciembre, en el sector sanitario reconociendo la

<sup>27</sup> La citada ley deroga al RDL 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

<sup>28</sup> Mediante la introducción de un apartado 4 al art. 166 del RDL 1/1994, de 20 de junio. Dicha regulación reglamentaria se llevó a cabo en el RD 1132/2002, de 31 de octubre.

<sup>29</sup> La L. 40/2007, de 4 de diciembre, introdujo un art. 161.bis al RDL 1/1994, de 20 de junio. En su apartado 2º reconocía la aplicación de un porcentaje adicional a la cuantía de la pensión de un del 2% por cada año completo de retraso en la edad de jubilación, incrementado al 3% en los supuestos de largas carreras de cotización (40 años o más) al cumplimiento de la edad de 65 años. A partir del RDL 8/2015, de 30 de octubre, los porcentajes se aplicarían conforme a la siguiente escala: 2% hasta 25 años cotizados, 3% entre 25 y 37 años cotizados y 4% a partir de 37 años cotizados.

<sup>30</sup> Compatibilidad introducida por la DF 5.1 de la L. 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

compatibilidad (65% pensión+trabajo) al colectivo de médicos de atención primaria, médicos de familia y pediatras jubilados del SNS<sup>31</sup>.

De la L. 21/2021, de 28 de diciembre (art. 1.9) son destacables en este punto: la introducción del plazo de espera de un año desde que se accede a la jubilación para poder acceder a esta figura del envejecimiento activo; la modificación del régimen de la jubilación demorada estableciendo un incentivo único a elegir entre tres opciones posibles (un porcentaje de incremento de un 4% adicional por cada año completo cotizado con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación, una indemnización o una combinación de ambas fórmulas); y la prohibición de establecer cláusulas de jubilación forzosa por debajo de los 68 años en los convenios colectivos, salvo circunstancias excepcionales.

### 2.3. Medidas que desincentivan la jubilación anticipada

El tratamiento de la jubilación anticipada ha sido objeto de diferentes reformas desde su configuración en la L. 40/2007, de 4 de diciembre (que reunió en un solo precepto –art. 161.bis RDL 1/1994, de 20 de junio– los diferentes supuestos)<sup>32</sup>. Los cambios más destacables a señalar tuvieron lugar con la L. 27/2011, de 1 de agosto, que incrementó los años de cotización exigibles para acceder a la jubilación anticipada involuntaria (de 30 a 33 años)<sup>33</sup> y reguló las condiciones de acceso a la jubilación anticipada en su modalidad voluntaria<sup>34</sup>. Supuesto este último modificado por el RDL 5/2013, de 15 de marzo, que amplió de 33 a 35 los años de cotización exigibles y el coeficiente reductor aplicable<sup>35</sup> al entender que la regulación anterior favorecía el alejamiento de la edad de jubilación a la edad legal y el abandono temprano del mercado laboral. Con similar objeto –el de aproximar la edad efectiva de jubilación a la edad legal– a la vez que el de favorecer las carreras de cotización más largas, la L. 21/2021, de 28 de diciembre revisó de nuevo los coeficien-

<sup>31</sup> Mediante la introducción de una DT 35 [sic] al RDL 8/2015

<sup>32</sup> Se refería a los supuestos de jubilación anticipada por razón de actividad, por razón de discapacidad y jubilación anticipada por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. Supuesto éste último introducido por el art. 3 de la L.35/2002, de 12 de julio.

<sup>33</sup> La jubilación voluntaria quedaba reservada para quienes tuvieran la condición de mutualistas a 1-1-1967 y cumplieran los requisitos establecidos en la DT3ª del RDL 1/1994, de 20 de junio.

<sup>34</sup> También se amplía los coeficientes reductores aplicables según los años que se acrediten cotizados, pero esta ampliación supuso una mejora en la aplicación del coeficiente reductor para aquellas personas que acceden a esta modalidad con cotizaciones superiores a 38 años y 6 meses e inferiores a 41 años y 6 meses, ya que se pasa de aplicarse el coeficiente reductor del 1,625% por cada trimestre o fracción de trimestre al 1,750 por cada trimestre o fracción (art.6 L. 40/2007).

<sup>35</sup> Los requisitos de acceso a la jubilación anticipada voluntaria establecidos por el art. 5 en la redacción original de la L. 27/2011 de 1 de junio –que modifica el art. 161.bis en su apartado 2º letra B– fueron: tener cumplido 63 años de edad, acreditar 33 años cotizados y que la cuantía de la pensión resultante fuese superior a la cuantía mínima vigente que le correspondería por su situación familiar.

<sup>36</sup> La modificación de los coeficientes reductores en los distintos supuestos de jubilación anticipada, así como de los coeficientes amplificadores de la cuantía de la pensión fue un encargo que la DA 24 de la L.27/2011, de 1 de agosto, dispuso que el Gobierno debía de realizar en el plazo de un año.

tes reductores aplicables a las jubilaciones anticipadas penalizando en mayor medida los supuestos de anticipación voluntaria<sup>36</sup>.

## 2.4. Medidas que incentivan las jubilaciones anticipadas

En sentido contrario al expuesto en apartados precedentes se destacan una serie de medidas que, en su conjunto, han favorecido el acceso a la jubilación a edades más tempranas de la legalmente establecida como edad ordinaria provocando un agujero en el mercado laboral, por el que se escapan muchos trabajadores (según datos recabados de eSTADISS el 32,33% del total de jubilaciones en 2023), dificultando el ansiado acercamiento entre la edad efectiva de jubilación (actualmente, 64,8 años) respecto de la edad legal (para este año 2024, 66 años y 6 meses).

Algunas de estas medidas fueron creadas para fomentar el empleo. Son los casos de la jubilación a los 64 años, creada en el año 1981 y derogada tres décadas después por la L. 27/2001<sup>37</sup>. O la jubilación parcial anticipada anudada con la simultánea celebración de un contrato de relevo, creada por la L. 10/1994, de 19 de mayo y vigente en la actualidad, si bien afectada por diversos ajustes que han ido dirigidos, por un lado, a endurecer sus requisitos y, por otro, a ampliar su acceso a otros colectivos<sup>38</sup>.

Otras se dictaron con carácter transitorio, para mantener regulaciones anteriores a las importantes modificaciones que en la materia se han ido operando durante la segunda mitad del siglo XX y en lo que llevamos del siglo XXI. Opción reconocida actualmente en la DT 4ª del RDL 8/2015 para los casos en que esta aplicación normativa resultase su resultado más favorable<sup>39</sup>. Un amplio listado de supuestos entre los que se incluyen las reconocidas a los mutualistas del Mutualismo Laboral – nominada como jubilación anticipada “histórica”– y a los cotizantes del seguro de vejez e invalidez con anterioridad al 1-1-1967<sup>40</sup>.

<sup>36</sup> Vid. arts. 207, 208, 210 y DT 34 del RDL 8/2015, de 30 de octubre.

<sup>37</sup> La jubilación a los 64 años fue regulada inicialmente en el RDL 14/1981, de 20 de agosto y, posteriormente, en el RD 1194/1985, de 17 de julio. A través de ella se permitía el adelanto en un año de la edad de jubilación con plenos derechos, siempre y cuando se contratase de forma simultánea a un trabajador desempleado. Esta medida fue derogada por la L. 27/2011, pero se mantuvo hasta el 1-1-2013 (DF 1.22 L. 27/2011 derogada a su vez por la Disposición Derogatoria Única.22 del RDL 8/2015, de 30 de octubre).

<sup>38</sup> Cítese aquí las reformas llevadas a cabo por el art. 34.6 de la L. 24/2001, de 27 de diciembre, el art. 4 L 40/2007, de 4 de diciembre, el art. 6 de la L. 27/2011, de 1 de junio, el art. 7 RDL 5/2013, de 15 de marzo y art. Único.1 L.24/2022, de 25 de noviembre. Unos ajustes que no solo han modificado los requisitos de acceso a esta modalidad. También se ha ampliado a otros colectivos. Es el caso de los socios los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, posibilidad introducida por la L. 27/2011, de 1 de junio, que introdujo una DA 64 en el RDL 1/1994, de 20 de junio. Téngase en cuenta también que la jubilación parcial con contrato de relevo fue una de las líneas de actuación incluida en la Estrategia 55 y más (2021-2014) al objeto de mantener el empleo de las personas mayores de 55 años.

<sup>39</sup> Vid. MALDONADO MOLINA J.A. (2022): “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, Revista Trabajo y Seguridad Social nº 467, CEF, p.168.

<sup>40</sup> Posibilidad contemplada en la DT 3ª.1.2ª del RDL 1/1994 de 20 de junio que, en su redacción original disponía que “quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967

Hay medidas que han sido dictadas para la jubilación anticipada involuntaria como la ampliación de los supuestos en los que resulta admisible esta modalidad o el retoque de los coeficientes reductores disminuyendo la penalización aplicable<sup>41</sup> favoreciendo el recurso a la misma, y provocando un efecto contrario a otras medidas restrictivas dictadas para desincentivar el recurso a ella por las empresas para regular sus plantillas<sup>42</sup>.

En el ámbito de la función pública pervive una medida controvertida, un beneficio contemplado en el régimen de clases pasivas para los funcionarios públicos que ingresaron a dicho sistema con anterioridad al 1-1-2011 que conservan el derecho a acceder a la jubilación voluntaria a partir de los 60 años con plenos derechos si acreditan 30 o más años cotizados (art. 28.2.b RD 670/1987, de 30 de abril).

También tienen aquí cabida otros los supuestos de anticipación de la edad de jubilación por razón de actividad y por razón de discapacidad. El primero de ellos ya incluido en el D. 907/1966, de 21 de abril (art. 150.2). Y el segundo, la jubilación anticipada por razón de discapacidad, reconocida, en principio, para los trabajadores con grado de discapacidad igual o superior al 65%<sup>43</sup> y, más tarde, ampliada a los trabajadores con una discapacidad, en grado igual o superior al 45%, en la que se constata una disminución de la esperanza de vida<sup>44</sup>.

### 3. EL RECURSO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA: VIA DE ESCAPE DEL MERCADO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD

De los datos obtenidos respecto del conjunto de las medidas citadas en el epígrafe 2 se observan resultados insuficientes respecto del conjunto de medidas dirigidas a retrasar la edad de jubilación y a prolongar la vida laboral. Y un mayor recurso respecto de las medidas dirigidas a anticipar la edad de jubilación<sup>45</sup>. La situación resultante contradice el objetivo legal de mantener a las personas de más edad en el empleo y propicia el abandono definitivo del

---

y hubieran cumplido en dicha fecha los cincuenta años de edad podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años. En tal caso, se reducirá reglamentariamente la cuantía de la pensión ponderando la edad real de jubilación en relación con la general que se fija en el apartado 1.a) del artículo 161". A partir de la modificación introducida por la L. 40/2007, de 4 de diciembre, se reguló también la jubilación anticipada para mutualistas por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

<sup>41</sup> Vid. art. 4. L. 35/2002, de 12 de julio; art. 1.6 L. 21/2021, de 28 de diciembre.

<sup>42</sup> FERNÁNDEZ PRIETO M (2022): "Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad", *Temas Laborales*, 163, p.133 y nota a pie nº 14.

<sup>43</sup> Introducida por la DA 1ª de la L. 35/2002, de 12 de julio, en el art. 161.2 del RDL 1/1994 de 20 de junio y desarrollada reglamentariamente por el RD 1539/2003, de 5 de diciembre.

<sup>44</sup> Por la L. 40/2007, que introduce el art. 161.bis del RDL 1/1994, de 20 de junio y recientemente modificada en la L. 21/2021.

<sup>45</sup> Un análisis de los argumentos a favor y en contra de los efectos de las reformas en OCHANDO CLARAMUNT C., SALVADOR CIFRE C. (2015): "Reformas paramétricas del sistema público de pensiones español (I): Efectos sobre la contributividad y la equidad de la L. 27/2011", *op.cit.*, pp.265 y ss.

mercado de trabajo<sup>46</sup>. De tal manera que, a día de hoy, se mantiene el recurso a las jubilaciones anticipadas como mecanismo empresarial de regulación de empleo, circunstancia que también explica la baja participación laboral a edades adultas y choca con el objetivo de impulsar carreras de cotización más largas<sup>47</sup>.

Aunque las reformas citadas han intentado desincentivar las jubilaciones anticipadas y acercar la edad real de jubilación a la edad legal – y en esa línea incide la L.21/2021– continúan las salidas prematuras del mercado derivadas de cláusulas convencionales<sup>48</sup> y de acuerdos alcanzados por las empresas a través de ERES, donde se utilizan procedimientos de despidos colectivos<sup>49</sup> y prejubilaciones (normalmente a partir de la edad de 55 años en adelante)<sup>50</sup> afectando a miles de trabajadores.<sup>51</sup> Empresas de distintos sectores como Airbus, El Corte Inglés, Telefónica, Heineken, Caixabank o BBVA son una muestra de algunas de las grandes empresas

<sup>46</sup> Vid. GONZÁLEZ ORTEGA S. (2023): "Personas trabajadoras mayores de 45 años: empleabilidad o expulsión definitiva del mercado de trabajo" en Estudios sobre la estabilidad en el empleo: una perspectiva jurídica. Homenaje al profesor Félix Salvador Pérez, Dir. F. Elorza Guerrero, edit. Aranzadi, p.49.

<sup>47</sup> Proyecciones del Gasto Público en Pensiones España (2023) Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Madrid, documento en línea, en disponible en la web [https://www.inclusion.gob.es/documents/20121/3479582/Informe+Proyec\\_SS+2023\\_final.pdf](https://www.inclusion.gob.es/documents/20121/3479582/Informe+Proyec_SS+2023_final.pdf)

<sup>48</sup> P. 64. En la doctrina, vid. esta cuestión en FERNÁNDEZ PRIETO M. (2022): "Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad", op.cit., p. 133.

<sup>49</sup> Según datos estadísticos recabados del Ministerio de Trabajo y Economía Social referidos al total de los convenios colectivos firmados en 2022 un 18,41% de los firmados (275) contenían cláusulas de jubilación a edad inferior a los 65 años, afectando a un total de 688.047 trabajadores.

<sup>49</sup> Según las estadísticas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social los despidos de personas con edad a partir de los 55 años se han ido incrementando en los últimos años. De los datos recabados se observa que en el año 2022 fueron despedidas 98.880 personas con edad a partir de los 55 años, una cifra que supera en un 72% a los despidos efectuados en esa misma franja de edad en el año 2018 (58.036). Vid. los datos en Estadísticas de despidos y su coste. Resumen de resultados. Información disponible en línea, recuperada en el sitio web [https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones\\_trabajo\\_relac\\_laborales/dec/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/dec/index.htm)

<sup>50</sup> Causa, cuanto menos, sorpresa las prejubilaciones de la empresa ROCA Group pactadas a partir de los 53 años en el ERE llevado a cabo el pasado mes de septiembre. Aunque no es ésta la primera vez que el grupo empresarial recurre a esta medida a edades tan tempranas. En el año 2010 planteó otro ERE que incorporaba un plan de prejubilaciones a partir de los 53 años de edad Información recabada el 19-3-2024 de la prensa económica [elEconomista.es](https://www.economista.es/industria/noticias/12479398/10/23/roca-pacta-con-los-sindicatos-el-ere-en-la-planta-de-gav-prejubilaciones-voluntarias-a-partir-de-53-anos-.html), publicación en línea, recuperada el 19-3-2024 en el sitio web <https://www.economista.es/industria/noticias/12479398/10/23/roca-pacta-con-los-sindicatos-el-ere-en-la-planta-de-gav-prejubilaciones-voluntarias-a-partir-de-53-anos-.html> y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, disponible en el sitio web <https://www.inclusion.gob.es/w/la-direccion-general-de-trabajo-resuelve-el-expediente-de-regulacion-de-empleo-de-roca>

<sup>51</sup> Vid. un tratamiento doctrinal de la cuestión en FERNÁNDEZ RAMÍREZ M (2022) "La revisión de las jubilaciones anticipadas" en LA ENCRUCIJADA DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL: EL NUEVO PACTO DE TOLEDO Y SU DESARROLLO LEGISLATIVO. IV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Monerero Pérez JL (pr). edit. Laborum, pp.9 y ss.

que, recientemente, han recurrido a las bajas incentivadas o a prejubilaciones para ajustar sus plantillas.

Especialmente destacable resulta el incremento que se observa en las solicitudes de jubilaciones anticipadas voluntarias, situación advertida en el Informe sobre el acceso a la pensión de jubilación anticipada para trabajadores con carreras de cotización largas (Recomendación 12<sup>a</sup> del Pacto de Toledo 2020), cuyos datos indican un crecimiento del 32% en el período comprendido entre los años 2016 y 2020, lo que supuso casi el 20% respecto del número total de jubilaciones en 2020 (13,6% en 2016)<sup>52</sup>. Un crecimiento que se produce con especial intensidad en algunos colectivos de profesionales debido a un empeoramiento en sus condiciones de trabajo. Es el caso de los jueces, cuyos datos recabados indican que del total de solicitudes presentadas en el año 2023 un 47,47% fueron jubilaciones voluntarias<sup>53</sup>.

En otros muchos supuestos, el recurso a las jubilaciones anticipadas voluntarias proviene de las dificultades de encontrar un empleo unido a una situación de desempleo de larga convirtiendo a esta modalidad de jubilación en la última alternativa posible para trabajadores que vieron extinguido su contrato de trabajo por razones totalmente ajenas a su voluntad<sup>54</sup>.

Recientemente, la reforma llevada a cabo en la L.21/2021 ha provocado un nuevo aumento de las jubilaciones anticipadas voluntarias, debido a un inesperado efecto en el renovado mecanismo de revalorización. El anuncio por parte del gobierno –en diciembre de 2022– del importante aumento de la revalorización de las pensiones (8,5%)<sup>55</sup> vinculado a la subida del IPC (Recomendación nº 2 del Pacto de Toledo) ocasionó que personas próximas a la jubilación vieran la posibilidad de adelantar el acceso a la misma y amortiguar con la referida revalorización la penalización que se deriva de aplicar a la cuantía de la pensión el coeficiente corrector que corresponde por anticipar el acceso a la jubilación<sup>56</sup>.

Otro fenómeno que está teniendo lugar y que interesa destacar es el incremento de solicitudes de actividades para las que se solicitan la aplicación de coeficientes reductores en la edad (trabajos peligrosos, tóxicos, penosos o insalubres). Actividades que suelen identificarse con trabajos que provocan una merma en la salud de los trabajadores, un riesgo para su integridad física o psíquica o provocan enfermedades con mayor frecuencia que en otros tipos

---

<sup>52</sup> Anexo 689/4456, Documento en línea, disponible en <https://www.senado.es/web/expedientappendixblobservlet?legis=14&id1=117989&id2=1> Vid. p.2

<sup>53</sup> Estudio sobre las jubilaciones en la carrera judicial (2023), Asociación Judicial Francisco de Vitoria, Comité Nacional

<sup>54</sup> ESTEBAN LEGARRETA R., GALA DURÁN C. (2016): "El retroceso en la protección social de los trabajadores de edad en materia de desempleo y jubilación", Anuario IET, Vol.3, p.38.

<sup>55</sup> Conforme a lo dispuesto en el art. 35 de la L. 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 y art. 3 del RD 1058/2022, de 27 de diciembre, de revalorización de pensiones.

<sup>56</sup> Vid: ERRANDONEA ULAZIA E. (2023) "La revalorización de pensiones para el año 2023 y la alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación", op.cit.p. 1180.

de trabajos<sup>57</sup>. En la actualidad el reconocimiento de esta medida se aplica a<sup>58</sup>: trabajadores de los Regímenes Especiales del Mar<sup>59</sup> y de la Minería del Carbón<sup>60</sup>, trabajadores de la minería no incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón<sup>61</sup>; ferroviarios, artistas (cantantes bailarines y trapeceistas) y profesionales taurinos<sup>62</sup>; personal de vuelo<sup>63</sup>, bomberos<sup>64</sup>; miembros de la Ertzaintza<sup>65</sup>; Policías locales al servicio de entidades de la Administración Local<sup>66</sup>; Mossos d'Esquadra, Policía Foral de Navarra<sup>67</sup>.

Es posible que, en un futuro próximo, otros colectivos puedan sumarse a la lista anterior. Este podría ser el caso de: el personal de enfermería<sup>68</sup>, las camareras de piso<sup>69</sup>, el personal del sector de la industria química y del refino<sup>70</sup>, los trabajadores autónomos que realicen actividades penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres<sup>71</sup>, las empleadas de limpieza o ayuda a domicilio o el personal de la construcción<sup>72</sup>. Reconocimiento que puede verse

<sup>57</sup> OIT (2014): *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado*, 1ª edición, p.3.

<sup>58</sup> FERNÁNDEZ PRIETO M. (2022): *Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad*, op.cit., pp148,150.

<sup>59</sup> Vid. art. 30 L. 47/2015, de 21 de octubre y RD 1311/2007, de 5 de octubre.

<sup>60</sup> D. 298/1973, de 8 de febrero.

<sup>61</sup> Vid. el RD 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero. En dicha norma reitera lo establecido en el Régimen Especial de la Minería del Carbón al resto de actividades mineras. En lo referente a la jubilación, en su art. 21, extiende la reducción de la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores a todas las actividades en las que resultaba de aplicación el Estatuto. Para hacer efectivo su cumplimiento se dictó el RD 2366/1984, de 26 de diciembre sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto Minero aprobado por Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre.

<sup>62</sup> Vid. arts. 3, 11 y 18 del RD 2621/1986, de 24 de diciembre.

<sup>63</sup> Vid. RD 1559/1986 de 28 de junio.

<sup>64</sup> RD 383/2008, de 14 de marzo. Vid también la DA22 de la L. 40/2007.

<sup>65</sup> Vid DA 47 RDL 1/1994, de 20 de junio introducida por la DF.3.13 de la L.26/2009, de 23 de diciembre (LPGE 2010). Actualmente regulada en la DA 20, del RDL 8/2015, de 30 de octubre.

<sup>66</sup> RD 1449/2018, de 14 de diciembre.

<sup>67</sup> Vid DA 20 bis y ter del RDL 8/2015, de 30 de octubre introducida por la DF 28 de la L.22/2021, de 28 de Diciembre (LPGE 2022).

<sup>68</sup> Información recuperada el 15-3-2024 en la web del SATSE <https://www.satse.es/nuestro-trabajo/reivindicaciones/jubilacion-anticipada>

<sup>69</sup> Diario Expansión, noticia publicada por Marga Castillo el 28-2-2024 en el sitio web <https://www.expansion.com/economia/2024/02/28/65df1c86e5fdea7f2b8b45c9.html>

<sup>70</sup> Pregunta con solicitud de respuesta escrita E-000648/2024, disponible en el sitio web del Parlamento Europeo [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2024-000648\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2024-000648_ES.html)

<sup>71</sup> Noticia publicada por ADELANTADO D. (2023) en la web de Autónomos y Emprendedores y consultada el 20-3-2023 en el sitio web <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/jubilacion/seguridad-social-estudia-revisar-edad-jubilacion-autonomos-que-realicen-actividades-penosas/20231222162437033797.html>

<sup>72</sup> Vid. las declaraciones de la Vicepresidenta segunda del Gobierno Yolanda Díaz publicada por LÓPEZ FERNÁNDEZ V. en INFOBAE el 6-6-2023, publicación en línea y disponible en el sitio web <https://www.infobae.com/espana/2023/06/06/estas-son-las-profesiones-a-las-que-yolanda-diaz-quiere-rebajar-la-edad-de-jubilacion/>

En la doctrina hay autores que plantean la rebaja de la edad de jubilación respecto de las empleadas del hogar por la dificultad práctica de este colectivo de acceder a la jubilación

favorecido por la posibilidad introducida por la L. 21/2021, que permite a las asociaciones de profesionales que puedan solicitar el anticipo en la edad de jubilación. De ser así, asistiríamos a una tendencia que se distancia de las recomendaciones de la UE y de la que se viene reproduciendo en otros países de la UE<sup>73</sup>.

#### 4. CONCLUSIÓN

Los cambios introducidos en nuestro sistema de Seguridad Social para afrontar el envejecimiento demográfico y la sostenibilidad del sistema expuestos en las páginas precedentes pueden sintetizarse en la siguiente idea: “trabajar por más tiempo y cotizar más para afrontar el pago de las pensiones”. Una visión economicista y miope para afrontar el envejecimiento activo que se distancia de la perspectiva de derechos y de búsqueda del bienestar personal de las personas que envejecen necesarias para cumplir con el paradigma del envejecimiento activo y con los ODS (1,3,8 y 10). Porque la mayoría de estos cambios, se introdujeron sin atender el contexto económico y social y el bienestar personal de las personas de edad causando un importante perjuicio en muchos trabajadores que, atendiendo a las circunstancias económicas y del mercado laboral, se vieron imposibilitados para cumplir con las nuevas exigencias, agravándose de este modo el nivel de pobreza y exclusión social en ese sector de población<sup>74</sup>.

La Administración Pública tiene ante sí la difícil tarea de conjugar en los próximos años el envejecimiento demográfico con la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social. Y de la literatura analizada se concluye que las actuaciones a seguir –limitadas al ámbito laboral– han de servir para conectar realmente el mercado de trabajo y el tejido empresarial mediante adecuadas políticas de empleo, fiscales, de gestión y responsabilidad social empresarial, de prevención de riesgos laborales, y de seguridad social que:

- a) hagan de la prolongación de la vida laboral una opción atractiva para un sector de la población cada vez más amplio como es el de las personas de edad y que dicha opción redunde en su bienestar
- b) motiven a las empresas a contratar y retener a los trabajadores de edad, a implementar prácticas de gestión empresarial que eviten la

---

anticipada voluntaria. Vid. MALDONADO MOLINA J.A. (2022): “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, op.cit., p.158.

<sup>73</sup> OIT (2014): Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado”, op.cit., p.25.

<sup>74</sup> Vid. los análisis realizados de las más importantes reformas en OCHANDO CLARAMUNT C., SALVADOR CIFRE C. (2015): “Reformas paramétricas del sistema público de pensiones español (I): Efectos sobre la contributividad y la equidad de la L. 27/2011”, op.cit., p. 256; y ESTEBAN LEGARRETA R., GALA DURÁN C. (2016): “El retroceso en la protección social de los trabajadores de edad en materia de desempleo y jubilación”, op.cit., pp.33-34.

discriminación por edad y que sean diseñadas teniendo en cuenta las características del tejido empresarial<sup>75</sup>

- c) mejoren la calidad en el empleo, reduzcan la presencia de riesgos psicosociales, la siniestralidad laboral y su afectación a la salud física y mental con las consecuencias que de ella se derivan (el aumento en el coste de prestaciones sanitarias –médico-farmacéuticas– y en prestaciones por incapacidad)<sup>76</sup>
- d) tengan repercusión fiscal en las empresas y en las personas de edad que prolongan su vida laboral mediante un adecuado diseño de incentivos fiscales que complemente a los incentivos económicos y sociales ya existentes

Medidas que no son nuevas, que fueron propuestas en su día por la UE y que han sido defendidas en una variedad de informes y estudios, y que se traen aquí para evidenciar no solo su escaso grado de cumplimiento, sino también la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas de más edad en el trabajo, de establecer políticas de gestión de la edad en las empresas y de impulsar políticas públicas de empleo que favorezcan el trabajo y la inclusión de los trabajadores mayores<sup>77</sup> y de evitar que las propuestas incorporadas en el renovado Pacto de Toledo (recomendación 12) –que hace referencia a la necesidad de reforzar la coordinación entre la legislación laboral y la de seguridad social con políticas activas de empleo dirigidas a la recolocación y mantenimiento en activo de las personas de más edad–, o en el PRTR en su componente 23 –que también se refiere a la modernización de las políticas de empleo y a la necesidad de eliminar obstáculos para el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad– se queden en una mera declaración de intenciones, como sucedió con la Estrategia Global para el empleo de los trabajadores de más edad (Estrategia 55 y más)<sup>78</sup>.

<sup>75</sup> OXFORD ECONOMICS, UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (2024): “El impacto de la edad en el mercado de trabajo y en la resiliencia de las empresas en España”, pp. 4 y 54-55. Documento en línea, disponible en CENIE <https://cenie.eu/es/presentacion-del-informe-el-impacto-de-la-edad-en-el-mercado-de-trabajo-y-en-la-resiliencia-de-las#:~:text=La%20Fundaci%C3%B3n%20General%20de%20la%20Universidad%20de%20Salamanca%2C,Economics%2C%20en%20colaboraci%C3%B3n%20con%20la%20Universidad%20de%20Salamanca>

<sup>76</sup> Hay autores que consideran fundamental que las administraciones y los agentes sociales comprendan que la salud de las personas trabajadoras está plenamente relacionada con sus condiciones laborales. Vid en NAVARRO GINÉ A. et. al (2022): “Exposición a riesgos laborales psicosociales y salud mental: evidencia en España en el periodo 2005-2021 p.57.

<sup>77</sup> Vid. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ M. (2015): “El envejecimiento de la población trabajadora. Protección de derechos fundamentales. Gestión de la edad. Políticas de Empleo”, Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, p. 10. Documento en línea, disponible en el sitio web <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2017/06/el-envejecimiento-de-la-poblacion-trabajadoramarca.pdf>

<sup>78</sup> La Estrategia incorporaba una hoja de ruta para las Administraciones Públicas con medidas dirigidas a elevar la tasa de empleo, reducir el desempleo, prolongar la vida laboral y mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo.