

Las causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a la jubilación anticipada derivada de cese no imputable al trabajador [artículo 207.1.d) LGSS]: ¿lista 'numerus clausus' o 'numerus apertus'?

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Resumen: *El despido objetivo por ineptitud sobrevenida [artículo 52.a) ET] no da paso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. La causa extintiva del artículo 52.a) del ET no figura en la lista 'numerus clausus' del artículo 207.1.d) de la LGSS, que recoge los supuestos extintivos del contrato de trabajo que dan acceso a dicha modalidad de jubilación anticipada.*

Palabras clave: *El despido objetivo por ineptitud sobrevenida. La jubilación anticipada.*

Abstract: *Le licenciement pour inaptitude médicale au travail ne permet pas de partir à la retraite anticipée prévue à l'article 207 de la Loi Générale espagnole de la Sécurité Sociale, dont le texte refondu a été approuvé par le Décret Législatif Royal 8/2015, du 30 octobre (LGSS). Il ne s'agit pas d'une cause d'extinction du contrat de travail non attribuable à la libre volonté du salarié et il ne figure pas parmi les hypothèses contenues à l'article 207.1.d) de la LGSS.*

Keywords: *Le licenciement pour inaptitude médicale. La retraite anticipée.*

I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la sentencia núm. 1550/2020, de 20 de mayo, de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, que resuelve el recurso de suplicación núm. 6675/2019. El referido recurso se interpone frente a la sentencia del JS núm. 3 de Sabadell, de 29 de julio de 2019, dictada en proceso de prestaciones de Seguridad Social.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 1550/2020, de 20 de mayo.

Tipo y número de recurso: recurso de suplicación núm. 6675/2019.

ECLI:ES:TSJCAT:2020:2902

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Luis José Escudero Alonso.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión de fondo consiste en dilucidar si el despido objetivo por ineptitud sobrevenida [artículo 52.a) [ET](#)] da acceso a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador (artículo 207 [LGSS](#)); dicho de otro modo: se trata de determinar si la lista de causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a dicha modalidad de jubilación anticipada [artículo 207.1.d) [LGSS](#)] es *numerus clausus* o *numerus apertus*.

La cronología de los hechos que resultan acreditados y relevantes para la resolución del caso es la siguiente:

Desde el 18 de febrero de 1993, el trabajador ha venido prestando servicios para una empresa como montador-electricista.

El **3 de noviembre de 2016**, el servicio médico emite informe en el que declara al trabajador “no apto” para su puesto de montador-electricista.

El **11 de noviembre de 2016**, la empresa notifica al trabajador su despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

El **19 de diciembre de 2018** y tras haber agotado la duración máxima de la prestación por desempleo, el trabajador solicita pensión de jubilación anticipada al amparo del artículo 207 de la [LGSS](#).

El **8 de enero de 2019**, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) dicta resolución denegatoria de la pensión de jubilación, “por no cumplir la edad mínima de jubilación”. El INSS señala que el despido objetivo por ineptitud sobrevenida no está incluido entre las causas de extinción del artículo 207.1.d) de la [LGSS](#) que dan acceso a la jubilación anticipada solicitada.

El **5 de febrero de 2019**, el trabajador presenta reclamación administrativa previa frente a la resolución denegatoria del INSS.

El **11 de marzo de 2019**, el INSS desestima la reclamación administrativa previa.

El **10 de abril de 2019**, el trabajador interpone demanda sobre prestaciones de Seguridad Social frente a la resolución del INSS que desestima la reclamación administrativa previa.

El **29 de julio de 2019**, el JS número 3 de Sabadell dicta sentencia que desestima la demanda interpuesta frente al INSS en reclamación de reconocimiento de derecho a pensión de jubilación anticipada, con la consiguiente confirmación de la resolución recurrida y la absolución al INSS de las peticiones formuladas por la parte actora.

El trabajador anuncia y formaliza en plazo recurso de suplicación frente a la referida sentencia del JS número 3 de Sabadell, que viene a resolver la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña que ahora se comenta.

IV. Posición de las partes

El trabajador invoca un único motivo en su recurso de suplicación referido a la **infracción de las normas sustantivas** [artículo 193.c) [LRJS](#)]. El trabajador denuncia que la sentencia de instancia infringe lo establecido en los artículos 205.1.a) y 207.1 de la [LGSS](#). El trabajador alega que cumple los requisitos de edad, cotización y permanencia mínima como demandante de empleo para tener derecho a la pensión de jubilación anticipada del artículo 207 de la [LGSS](#). En cuanto a su cese en el trabajo, el

trabajador señala que fue debido a un despido por causas objetivas, y acompaña a su solicitud de pensión de jubilación anticipada los siguientes documentos: 1) la carta de despido objetivo, 2) el comprobante de la transferencia del importe de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio y 3) el certificado de titularidad de la entidad bancaria correspondiente. El trabajador solicita que se dicte sentencia de acuerdo con el *petitum* recogido en su demanda.

El recurso de suplicación no ha sido impugnado.

V. Normativa aplicable al caso

La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña fundamenta la resolución del recurso de suplicación en las normas que siguen a continuación:

Primera norma: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET):

- Artículo 52.a) del ET: “El contrato podrá extinguirse por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su 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”.
- Artículo 52.c).párrafo 1º del ET: “El contrato podrá extinguirse cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”.
- Artículo 51.1.párrafo 1º del ET: “A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.

Segunda norma: Real Decreto Legislativo 8/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). El artículo 207.1 de la LGSS tiene el tenor literal siguiente:

“El acceso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador exigirá los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el artículo anterior.

b) Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación

laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

1.^a El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.^a El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.^a La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

4.^a La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

5.^a La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las causas 1.^a y 2.^a, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada”.

VI. Doctrina básica

El despido objetivo por ineptitud sobrevenida [artículo 52.a) [ET](#)] no da acceso a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador (artículo 207 [LGSS](#)). El artículo 207.1.d) de la [LGSS](#) no incluye el despido objetivo por ineptitud sobrevenida en la lista *numerus clausus* de causas de extinción del contrato de trabajo que dan paso a dicha modalidad de jubilación anticipada. La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña reitera su doctrina en sentencias posteriores:

- STSJ de Cataluña-SOC núm. 2569/2020, de 17 de junio (recurso de suplicación núm. 278/2020. [ECLI:ES:TSJCAT:2020:5751](#)).
- STSJ de Cataluña-SOC núm. 3398/2020, de 14 de julio (recurso de suplicación núm. 1607/2020. [ECLI:ES:TSJCAT:2020:6802](#)).

VII. Parte dispositiva

A la vista de los preceptos legales citados más arriba, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña falla en los términos siguientes:

- Desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador frente a la sentencia del JS núm. 3 de Sabadell, de 29 de julio de 2019.
- Confirma la sentencia del JS núm. 3 de Sabadell, de 29 de julio de 2019, que desestima la solicitud de jubilación anticipada.

VIII. Pasajes decisivos

La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña recuerda la doctrina recogida en la STSJ de Asturias-SOC núm. 2286/2016, de 2 de noviembre (recurso de suplicación núm. 2019/2016. [ECLI:ES:TSJAS:2016:3008](#)), señalando:

“El elenco de causas de cese involuntario que permiten el acceso a dicha situación protegida no es meramente ejemplificativo, sino que constituye una lista cerrada de carácter más restrictivo que la que contemplaba el mismo precepto con anterioridad a la reforma introducida en dicha institución mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, pues así resulta tanto de la propia literalidad de la norma que, luego de expresar con carácter general que la jubilación por cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, es la obediente a una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral, especifica 5 concretas causas de extinción del contrato de trabajo que integran el concepto genérico de cese involuntario definido previamente”.

La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña también recuerda la doctrina recogida en la STSJ del País Vasco-SOC núm. 817/2016, de 26 de abril (recurso de suplicación núm. 710/2016. [ECLI:ES:TSJPV:2016:1167](#)), señalando que para el acceso a la jubilación anticipada “ya solo tienen cabida las causas extintivas del despido colectivo, el despido objetivo, la extinción del 64 de la Ley Concursal, las propias de muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual sin perjuicio del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, o de la extinción de la personalidad jurídica, la fuerza mayor del 51.7 del Estatuto de los Trabajadores y la específica de violencia de género (y previsión no cumplida de terrorismo), que denota el voluntarismo y expresión de *numerus clausus* que detalla nuestro cambiante legislador”. El TSJ del País Vasco añade que la evolución normativa y su interpretación literal llevan a concluir que “quedan excluidos supuestos extintivos que en última instancia no obedecen a la voluntad del trabajador, pero a los que el legislador no ha querido dar el mismo tratamiento, aun cuando realmente estemos ante causas no imputables a la libre voluntad del trabajador como puede acontecer, no solo en el supuesto de autos de un despido disciplinario con causalidad evidente y reconocida judicialmente, fuera de los supuestos de fraude de ley, sino también otros incumplimientos de resolución contractual como son los del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores que pueden derivar también de incumplimientos empresariales evidentes (falta de pago u otros) o incluso, los llamados despidos tácitos por causas económicas o de crisis empresarial, que sin recoger literalmente el precepto podrían haber permitido una interpretación de apertura a la posibilidad de que la entidad gestora apreciase la existencia de una causa económica vinculada a esa extinción contractual con una flexibilidad, en los casos en los que se pudiese comprobar a través de realidades probatorias basadas en la Inspección de Trabajo, la constatación de un cierre empresarial o, al menos, una declaración de resolución judicial”.

IX. Comentario: evolución normativa en las causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a la jubilación anticipada por cese no imputable al trabajador

La normativa reguladora de la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador ha experimentado varias modificaciones en los últimos años que han supuesto una minoración en las causas de extinción del contrato de trabajo que dan paso a la misma hasta conformar la actual lista cerrada del artículo 207.1.d) de la [LGSS](#). Llegados a este punto merece la pena hacer una referencia a las sucesivas reformas legislativas que han incidido en la regulación de esta materia, destacando tres fases diferenciadas:

Primera fase: las causas de extinción del contrato de trabajo en el artículo 161 bis.2 de la [LGSS de 1994](#), tras la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social ([BOE núm. 291, de 5 diciembre 2007](#)).

Segunda fase: las causas de extinción del contrato de trabajo en el artículo 161 bis.2.A de la [LGSS de 1994](#), tras la reforma operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social ([BOE núm. 184, de 2 agosto 2011](#)).

Tercera fase: las causas de extinción del contrato de trabajo en el artículo 161 bis.2.A de la [LGSS de 1994](#), tras la reforma operada por el 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 ([BOE núm. 65, de 16 marzo 2013](#)). La redacción que a partir de este momento adopta el artículo 161 bis.1.A de la LGSS de 1994 es la que pasa al artículo 207 de la vigente [LGSS](#).

1. Las causas de extinción del contrato de trabajo en el artículo 161 bis.2 de la LGSS de 1994, tras la redacción dada por la Ley 40/2007

Según el artículo 161 bis.2 de la LGSS de 1994, en la redacción dada por el artículo 3.3 de la Ley 40/2007, el acceso a la jubilación anticipada exige, entre otros requisitos, el siguiente: “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**. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1”.

El legislador utiliza la técnica jurídica de remisión, del artículo 161 bis.2 al artículo 208.1.1 de la LGSS de 1994, para identificar las causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a la jubilación anticipada. Así, el trabajador puede acceder a la jubilación anticipada cuando la extinción de su contrato de trabajo da lugar a situación legal de desempleo. En definitiva, la jubilación anticipada deriva del cese en el trabajo por cualquiera de las causas siguientes:

- En virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.
- Por despido.
- Por despido objetivo, cualquiera que sea su causa. En este momento, el despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador da acceso a la jubilación anticipada del artículo 161 bis.2 de la LGSS de 1994.
- Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los siguientes supuestos:
 - Traslado del trabajador (artículo 40.1 ET de 1995).
 - Modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.3 ET de 1995).
 - La trabajadora se ve obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género [artículo 49.1.m) ET de 1995].
 - Incumplimiento grave del empresario de sus obligaciones laborales (artículo 50 ET de 1995).
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.

- Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en los puntos anteriores, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

2. *Las causas de extinción del contrato de trabajo en el artículo 161 bis.2.A de la LGSS de 1994, tras la reforma operada por la Ley 27/2011*

El artículo 5 de la Ley 27/2011 dio nueva redacción al artículo 161 bis.2 de la LGSS de 1994, que se tradujo en una significativa aminoración en el elenco de causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a la jubilación anticipada. A partir de este momento, el cese del trabajador ha de producirse como consecuencia de **“una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral”**.

El legislador conforma una lista cerrada de cinco causas de extinción del contrato de trabajo vinculadas a una situación de crisis o cierre de la empresa, añadiendo (manteniendo) una sexta causa vinculada a la decisión de la trabajadora que es víctima de violencia de género. Tras la reforma operada por la Ley 27/2011, las causas extintivas que dan acceso a la jubilación anticipada se reducen a las seis siguientes:

- El despido colectivo por causas económicas [artículos 49.1.i y 51 ET de 1995].
- El despido objetivo por causas económicas [artículos 49.1.l) y 52.c) ET de 1995]. A partir de la reforma operada por la Ley 27/2011, no todas las causas del despido objetivo dan acceso a la jubilación anticipada. La causa económica del artículo 52.c) del ET de 1995 es la única que da acceso, no así las demás causas del artículo 52; dicho de otro modo: el despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador [artículo 52.a) ET de 1995] ya no da acceso a la jubilación anticipada.
- La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante [artículo 49.1.g) ET de 1995].
- El despido por fuerza mayor [artículos 49.1.h) y 51.7 ET de 1995].
- La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género [artículo 49.1.m) ET de 1995].

Tras la reforma de la Ley 27/2011, no todas las situaciones legales de desempleo vinculadas a la extinción del contrato de trabajo dan acceso a la jubilación anticipada involuntaria. A partir de este momento, el legislador (artículo 161 bis.2.A LGSS de 1994) establece una lista cerrada de causas de extinción del contrato de trabajo que no cabe ampliar por vía administrativa ni judicialmente, y es que la expresión “cese por causa ajena a la libre voluntad del trabajador” deja de configurarse como un concepto jurídico indeterminado que pueda delimitarse caso por caso, siendo únicamente posible aplicar la interpretación literal de la norma y no otros criterios de interpretación más flexibles. La Exposición de Motivos de la Ley 27/2011 justifica los cambios en la jubilación anticipada vinculada a cese involuntario del trabajador en los términos siguientes: “la ley no desconoce que pueden existir situaciones personales que

influyan en la decisión de acceder a una pensión de jubilación y que, en una sociedad moderna, orientada hacia una legalidad al servicio de las personas, los sistemas de seguridad social no deben limitarse a imponer reglas rígidas que ignoren que la jubilación es un hecho decisivo en la vida de los trabajadores”. La Exposición de Motivos prosigue señalando que “la recomendación 12 del Pacto de Toledo considera y constata que la jubilación anticipada se ha convertido, básicamente, en una fórmula de regulación de empleo, por lo que su formulación legal debe cambiar, reservando el acceso anticipado a la pensión de jubilación para los casos en que se acrediten largas carreras de cotización”. En definitiva, cabe entender que el endurecimiento en el régimen de acceso a la jubilación anticipada responde al objetivo de sostenibilidad del sistema de pensiones.

3. Las causas de extinción del contrato de trabajo en el artículo 161 bis.2.A de la LGSS de 1994, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2013

El artículo 7 del Real Decreto-ley 5/2013 modificó el artículo 5 de la Ley 27/2011, con el consiguiente cambio en la redacción que este dio al artículo 161 bis.2.A de la LGSS de 1994. A partir de ahora, el acceso a la jubilación anticipada tendrá lugar cuando el cese del trabajador “se haya producido como consecuencia de una **situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral**”. La causa que impide la continuidad de la relación laboral ya no es una situación de “crisis o cierre de la empresa”, sino más concretamente la “reestructuración empresarial”.

Tras la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2013, las causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a la jubilación anticipada son las seis siguientes:

- El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción [artículos 49.1.i y 51 ET de 1995].
- El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción [artículos 49.1.l) y 52.c) ET de 1995]. Las causas del artículo 52.c) del ET de 1995 son las únicas que dan acceso, no así las otras causas recogidas en las letras b), c) y e) del artículo 52. Por tanto, no cabe que la jubilación anticipada derive de un despido objetivo por ineptitud sobrevenida [artículo 52.a) ET de 1995].
- La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante [artículo 49.1.g) ET de 1995].
- El despido por fuerza mayor [artículos 49.1.h) y 51.7 ET de 1995].
- La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género [artículo 49.1.m) ET de 1995].

La lista de causas de extinción del contrato de trabajo sigue siendo cerrada y está constituida por seis. No obstante, algunas causas adoptan un contenido más amplio que posibilita el acceso a la jubilación anticipada desde situaciones que la normativa precedente no permitía. Concretamente, las situaciones que dan acceso a la jubilación anticipada se amplían en un doble sentido:

- Todo despido colectivo, cualquiera que sea su causa (económica, técnica, organizativa o de producción), da acceso a la jubilación anticipada. Antes

del Real Decreto-ley 5/2013, la normativa no contemplaba el acceso a la jubilación anticipada desde un despido colectivo por causas técnicas, organizativas o de producción.

- El despido objetivo por cualquiera de las causas del artículo 52.c) del ET de 1995 (económicas, técnicas, organizativas o de producción) da acceso a la jubilación anticipada. Antes del Real Decreto-ley 5/2013, la normativa no contemplaba el acceso a la jubilación anticipada desde un despido objetivo por causas técnicas, organizativas o de producción.

El Real Decreto-ley 5/2013 amplía los supuestos de acceso a la jubilación anticipada a través de los despidos colectivo y objetivo, al tiempo que introduce una exigencia en ambos, y es que el trabajador acredite “haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva”. El percibo de la indemnización se acreditará mediante el documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente. Esta exigencia de documentación determina que: 1) el trabajador no puede alegar que ha percibido la indemnización por despido en metálico, sin dejar constancia documental del pago; y 2) la documentación alternativa a la transferencia bancaria debe reunir las características de esta (equivalente). El TS ha señalado que la finalidad de esta nueva exigencia (prueba documental del pago de la indemnización o de la presentación de la demanda reclamando la indemnización o impugnando el despido) no es otra que evitar “hacer pasar como causa de extinción del contrato de trabajo no imputable a la voluntad del trabajador, lo que en realidad sería una resolución de la relación laboral de mutuo acuerdo entre las partes disfrazada de despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” [1]. En el mismo sentido, la Doctrina judicial indica que tal exigencia se dirige a evitar “los casos de connivencia o fraude”, es decir, que por conductas fraudulentas se pueda acceder a una prestación ventajosa, cual es la jubilación anticipada involuntaria, cuyos coeficientes reductores son menores que los previstos para la jubilación anticipada voluntaria[2].

4. Las causas de extinción del contrato de trabajo en el artículo 207.1.d) de la vigente LGSS

El tenor literal del artículo 207.1 de la vigente LGSS coincide con el dado al artículo 161 bis.2.A de la LGSS de 1994 por el Real Decreto-ley 5/2013. Así, la jubilación anticipada deriva de una lista de causas de extinción del contrato de trabajo que es tasada (cerrada, *numerus clausus*). La doctrina judicial recuerda que no dan derecho de acceso a la jubilación anticipada, entre otras, las siguientes causas de extinción del contrato de trabajo:

- Despido objetivo por ineptitud sobrevenida [artículo 52.a) ET].
- Despido tácito[3], como puede ser la falta de llamamiento del trabajador fijo discontinuo[4].
- Expiración del tiempo convenido en contratos de duración determinada [artículo 49.1.c) ET][5].
- Extinción a instancia del trabajador por incumplimiento empresarial (artículo 50 del ET)[6].

X. Apunte final: la ampliación por vía judicial de los supuestos extintivos del artículo 207.1.d) de la LGSS: ¿lista *numerus clausus* o *numerus apertus*?

Las páginas precedentes muestran que la técnica jurídica seguida por el legislador al redactar el vigente artículo 207.1.d) de la LGSS lleva a conformar una lista *numerus*

clausus de causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a la jubilación anticipada por cese en el trabajo no imputable a la libre voluntad del trabajador. A partir de la reforma operada por la Ley 27/2011, el despido objetivo por ineptitud sobrevenida [artículo 52.a) ET] ya no permite el paso a dicha modalidad de jubilación anticipada porque no se recoge entre los supuestos extintivos tasados por el legislador.

Llegados a este punto parece oportuno hacer una breve referencia, a modo de apunte final, al reconocimiento por vía judicial del acceso a la jubilación anticipada a partir de supuestos extintivos no tasados en la norma; dicho de otro modo: la cuestión pasa por determinar si la lista de causas extintivas del contrato de trabajo que recoge el artículo 207.1.d) de la LGSS es *numerus clausus* o *numerus apertus*.

Sin negar el carácter *numerus clausus* de la lista que encierra el artículo 207.1.d) de la LGSS, la jurisprudencia y la doctrina judicial han admitido el pase a la jubilación anticipada aun cuando el cese en el trabajo acontece por causa/procedimiento extintivo no tasado. Así ha sucedido en relación con:

- El socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado encuadrado en el RGSS y cuya relación societaria se extingue en virtud del acuerdo cooperativo basado en causas económicas y adoptado por la asamblea de la misma en el marco de una situación concursal^[7]. El TS considera que este supuesto puede incardinarse en uno de los tasados, ya sea el despido colectivo por causas económicas [artículo 207.1.d).1ª LGSS] o el despido objetivo por causas económicas [artículo 207.1.d).2ª LGSS] según el número de socios trabajadores afectados. La Sala declara que “dada la condición de socio cooperativista, la voluntad ‘empresarial’ extintiva se halla en parte conformada por la del trabajador, pero dadas las circunstancias en las que se produce el cese al existir un interés de terceros, los acreedores, por cuya causa se abre un procedimiento judicial específico (concursal) y siendo la atención a ese interés la que prima, [...], no es aquella voluntad integrada en forma plúrima la determinante del cese, sino el acto judicial que le dota de eficacia frente a los particulares y frente a las instituciones”.
- El trabajador cuyo contrato de trabajo indefinido y concertado con una entidad sin ánimo de lucro para la ejecución de un plan o programa público determinado se extingue por la insuficiencia de la correspondiente consignación económica que impide su mantenimiento, es decir, por la causa de despido objetivo del artículo 52.e) del ET. La doctrina judicial ha reconducido este supuesto extintivo (no tasado) al despido colectivo (artículo 51.1 ET) y al despido objetivo por causas económicas [artículo 52.c) ET], que aparecen listados en el artículo 207.1.d).1ª y 2ª de la LGSS; se declara que el artículo 52.e) del ET contempla “un supuesto especial o subtipo de extinción por causas económicas” de las previstas en los artículos 51.1 y 52.c) del ET^[8].

En ambos supuestos, los órganos judiciales aprecian una situación económica negativa que motiva el cese del trabajador, aunque este se articula por vías distintas a las recogidas en el artículo 207.1.d).1ª de la LGSS (despido colectivo por causas económicas) y en el artículo 207.1.d).2ª de la LGSS (despido objetivo por causas económicas). En definitiva, la causa material económica que motiva el cese prevalece sobre el procedimiento formal seguido para adoptarlo, posibilitando de este modo el acceso a la jubilación anticipada.

Más allá de los dos supuestos indicados, en los que podría decirse que los órganos judiciales aplican el artículo 207.1.d) de la LGSS por analogía, un sector de la Doctrina judicial ha ido más allá, reconociendo el acceso a la jubilación anticipada al trabajador

que se encuentra en la situación legal de desempleo del artículo 267.1.5ª de la LGSS, por resolución voluntaria de su contrato de trabajo en alguno de los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3 y 50 del ET^[9]. A efectos del artículo 207.1.d) de la LGSS se declara que dichos supuestos extintivos han de ser considerados como cese por causa no imputable al trabajador y asimilados a despido, porque la extinción contractual tiene su origen en una decisión inicial previa del empresario^[10]. Este sector de la Doctrina judicial no realiza una aplicación analógica del artículo 207.1.d) de la LGSS, sino más bien una interpretación extensiva y dilatada del mismo hasta el punto de desvirtuar su consideración de lista *numerus clausus* de supuestos extintivos. Llegados a este punto, parece conveniente diferenciar entre analogía e interpretación extensiva, al tiempo que resolver si la única interpretación posible que admite el artículo 207.1.d) de la LGSS es la literal.

Referencias:

1. ^ La STS-SOC núm. 570/2020, de 1 de julio (RCUD núm. 2267/2018. [ECLI:ES:TS:2020:2554](#)), declara que no procede el acceso a la jubilación anticipada porque no resulta acreditado el percibo de la indemnización del despido, sin que a tal efecto tenga validez un documento privado en el que las partes manifiestan su voluntad de saldar el débito indemnizatorio. En el mismo sentido, vid., SSTS-SOC núm. 721/2018, de 5 de julio (RCUD núm. 1312/2017. [ECLI:ES:TS:2018:3075](#)) y núm. 775/2019, de 13 de noviembre (RCUD núm. 2875/2017. [ECLI:ES:TS:2019:3956](#)).
2. ^ Por todas, vid.:
3. ^ Vid., STSJ de Castilla-La Mancha-SOC núm. 833/2019 (recurso de suplicación núm. 749/2018. [ECLI:ES:TSJCLM:2019:1436](#)).
4. ^ Vid., STSJ de la Comunidad Valenciana-SOC núm. 3359/2020, de 29 de septiembre (recurso de suplicación núm. 2732/2019. [ECLI:ES:TSJCV:2020:6418](#)).
5. ^ La STSJ de Aragón-SOC núm. 2286/2016, de 2 de noviembre (recurso de suplicación núm. 2019/2016. [ECLI:ES:TSJAS:2016:3008](#)), señala que la extinción del contrato de trabajo eventual, por expiración del tiempo convenido, no da acceso a la jubilación anticipada.
6. ^ Por todas, vid., STSJ de Andalucía/Granada-SOC núm. 168/2020, de 23 de enero (recurso de suplicación núm. 966/2019. [ECLI:ES:TSJAND:2020:713](#)); y STSJ de Aragón-SOC núm. 59/2017, de 8 de febrero (recurso de suplicación núm. 860/2017. [ECLI:ES:TSJAR:2017:78](#)).
7. ^ STS-SOC núm. 1034/2018, de 10 de diciembre (RCUD núm. 3407/2016. [ECLI:ES:TS:2018:4488](#)); STS-SOC núm. 98/2019 (RCUD núm. 649/2017. [ECLI:ES:TS:2019:612](#)); STS-SOC núm. 634/2019, de 17 de septiembre (RCUD núm. 1741/2017. [ECLI:ES:TS:2019:2987](#)); y STS-SOC núm. 754/2019, de 6 de noviembre (RCUD núm. 2416/2017. [ECLI:ES:TS:2019:4258](#)). En la doctrina judicial, vid. por todas, STSJ de Cataluña-SOC núm. 4085/2020, de 29 de septiembre (recurso de suplicación núm. 1555/2020. [ECLI:ES:TSJCAT:2020:7424](#)).
8. ^ En este sentido, vid., STSJ de Aragón-SOC núm. 239/2019, de 16 de abril (recurso de suplicación núm. 189/2019. [ECLI:ES:TSJAR:2019:1660](#)). El ATS-SOC de 11 de junio de 2020 (RCUD núm. 2317/2019. [ECLI:ES:TS:2020:4618A](#)), inadmite el RCUD interpuesto frente a la STSJ

de Aragón-SOC núm. 239/2019 por apreciar falta de contradicción. Por tanto, el TS no llega a clarificar si

9. [^] El artículo 267.1.5ª de la LGSS contempla como situación legal de desempleo varios supuestos de resolución voluntaria del contrato de trabajo a instancia del trabajador. De todos ellos, el único que expresamente da acceso a la jubilación anticipada es la resolución extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que es víctima de violencia de género [artículo 49.1.m) ET].
10. [^] Por todas, vid., STSJ de Andalucía/Málaga-SOC núm. 1263/2019, de 3 de julio (recurso de suplicación núm. 204/2019. [ECLI:ES:TSJAND:2019:13092](#)).