

CUANDO JUBILARSE ANTICIPADAMENTE ES SOLO CUESTIÓN DE HOMBRES: LA OTRA BRECHA DEL SISTEMA

J. A RUEDA, M^a G. QUINTERO Y C. GRAU

NET21 NÚMERO 33, JUNIO 2026

La jubilación anticipada por razón de la actividad, regulada en el artículo 206 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), permite a determinados colectivos adelantar la edad ordinaria de jubilación cuando su actividad implica un elevado nivel de penosidad, peligrosidad, toxicidad o insalubridad. Este mecanismo compensador del desgaste físico o psíquico acumulado por consecuencia del trabajo realizado, pretende garantizar que quienes en función de los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para su desempeño o de las secuelas derivadas del mismo, experimenten elevados índices de morbilidad o mortalidad, pueden jubilarse a edades reducidas. Conviene insistir desde estas primeras líneas que “el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo (*ex art. 206.1.i.f*)”.

Sin embargo, su aplicación práctica ha sido históricamente limitada. Las profesiones reconocidas (mineros, artistas, pilotos, bomberos, policías) comparten un rasgo común: son sectores altamente masculinizados. En cambio, muchos ámbitos donde trabajan mayoritariamente mujeres —limpieza, cuidados, hostelería, educación infantil, sanidad— permanecen fuera del reconocimiento jurídico de la penosidad, aunque comporten un notable deterioro físico y mental. Esta exclusión refleja una realidad profunda: el modelo de jubilación anticipada se construyó sobre un paradigma androcéntrico del trabajo que sigue todavía hoy muy presente en la normativa vigente.

El procedimiento general para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación se fijó en el RD 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el proceso para anticipar la edad de jubilación en sectores con riesgos especiales. Esta norma, que establecía que cualquier colectivo podía solicitar un estudio técnico que acreditara condiciones excepcionales de penosidad, peligrosidad o toxicidad, solo fue aplicada en una ocasión, la aprobación del RD 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la administración local.

En la práctica, pocos colectivos de personas trabajadoras han logrado incorporarse, pero si algún rasgo comparten es su elevada masculinización: bomberos (RD 383/2008), el cuerpo de la Ertzaintza (la LPGE para el año 2010 que añade una DA 20^a al TRLGSS), el caso de la policía local (ya adelantado en el párrafo anterior, por obra del RD 1449/2018), y el de Mossos d'Esquadra y policía Foral de Navarra (DA 20^a bis y 20^a ter TRLGSS, introducidas por LPGE para 2022) y, muy recientemente,

agentes forestales y medioambientales al servicio de las administraciones públicas (RD 919/2025, de 15 de octubre, en desarrollo de la DA tercera de la Ley 4/2024).

En todos estos casos, la modalidad utilizada, con carácter general, es la de aplicación de coeficientes reductores en función del número de años destinados a dicha actividad, siendo computado el periodo de tiempo en que resulta reducida la edad como cotizado a efectos de calcular el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión. Además, en aras a garantizar el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social, se establece una cotización adicional o sobrecotización sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la parte empleadora como para la trabajadora a efectuar en relación con el colectivo, sector y actividad que se delimiten en la norma correspondiente, en los términos y condiciones que, asimismo, se establezcan (*ex art. 206 TRLGSS*).

El RD 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores persigue introducir una actualización del contenido en el RD 1698/2011, que pretende ser significativa, superando las limitaciones del sistema anterior mediante un procedimiento más sistemático, que incluye el análisis de morbilidad, mortalidad y penosidad. Sin embargo, el diseño normativo actual parte de una concepción tradicional del riesgo laboral según el cual los accidentes visibles, el esfuerzo físico intenso y la peligrosidad inmediata evidencian que sigue anclado, a nuestro juicio, en parámetros diseñados para sectores masculinizados, con una muy limitada sensibilidad hacia las realidades laborales femeninas y que, en definitiva, no mide adecuadamente el desgaste crónico, el dolor acumulativo o la carga mental que caracteriza a muchas profesiones feminizadas.

Sirvan como ejemplos los siguientes: Una camarera de piso puede realizar más de 300 movimientos repetitivos por hora, trabajar en posturas forzadas y bajo presión temporal constante. Una cuidadora de personas mayores enfrenta un esfuerzo físico continuado al levantar y movilizar personas usuarias, además de la carga emocional de atender a personas dependientes. Sin embargo, estos factores no suelen representar una elevada incidencia ni de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales que, de forma incorrecta, se abordan y cubren como contingencias comunes y no profesionales. En los sectores feminizados, la exposición a factores de riesgo —ritmos intensos, falta de control del tiempo, exigencia emocional— se traduce en un deterioro físico y psicológico sostenido, aunque difícil de cuantificar.

La primera consecuencia es obvia: Estas condiciones, invisibles para las estadísticas tradicionales, afectan directamente a la esperanza y calidad de vida de las trabajadoras, pero no se traducen en un reconocimiento previsional y, por tanto, no tienen reflejo en los indicadores que determinan la morbilidad, mortalidad y penosidad manejados por las normas reglamentarias que desarrollan el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

El modelo, al emplear los mismos parámetros para ocupaciones/actividades masculinas y femeninas (homogeneidad pretendidamente neutra que termina siendo ciega), genera una discriminación indirecta. Las mujeres quedan fuera del beneficio de

la jubilación anticipada no porque su trabajo sea menos duro, sino porque el sistema no lo mide con los instrumentos adecuados. Y, en esta línea, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) insiste en la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas preventivas. Como se ha advertido desde el INSST, sin un enfoque que integre y tenga en cuenta las diferencias biológicas y las desigualdades socioculturales entre mujeres y hombres, la gestión preventiva seguirá reproduciendo sesgos que invisibilizan los riesgos a los que están expuestas las mujeres trabajadoras. La desagregación de datos por sexo y el análisis con perspectiva de género, así como el estudio detallado de las condiciones laborales, son esenciales para diseñar políticas y prácticas preventivas eficaces y equitativas. En este sentido, el objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 se compromete con “la promoción de la integración de la perspectiva de género, desde un enfoque transversal e integral en el conjunto de políticas preventivas, implicando para ello a todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en la empresa, poniendo el foco especialmente en la protección de los colectivos más vulnerables”. En adición con lo anterior, la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud (2022-2026), que define el trabajo y el entorno laboral como determinantes de la salud mental de las personas e incluye la prevención de la salud mental en el trabajo por parte de las empresas y, muy recientemente, el informe de la Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España.

Segunda consecuencia obvia: Sin una mirada diferenciada, la gestión preventiva continúa reproduciendo los sesgos históricos: se subregistran los riesgos psicosociales, las enfermedades mentales y los trastornos musculoesqueléticos, todos ellos con mayor prevalencia entre mujeres. Pero es que, en adición a lo anterior, es evidente el mantenimiento de una visión “reactiva”, centrada en corregir daños, y no preventiva o anticipatoria como se espera desde que en 1995 se aprobara la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Treinta años después, seguimos esperando ese enfoque diferenciado que, más allá de los derechos reproductivos, tenga en cuenta las condiciones laborales específicas de hombres y mujeres (*ex art. 14 LPRL*).

El nuevo RD 402/2025 incorpora tres¹ indicadores técnicos para determinar la procedencia de aplicar coeficientes reductores:

- Indicador I o básico de incidencia, que mide la incidencia del número total de procesos de incapacidad temporal del colectivo durante un periodo de observación, en relación al total de personas trabajadoras del colectivo, tanto de contingencia común como de profesional, para cada grupo de edad y sexo.
- Indicador II o de sucesos graves, que considera la incidencia de sucesos graves que mide el número total de fallecimientos y reconocimientos de Incapacidad permanente del colectivo, en relación con el total de personas del colectivo.
- Indicador III o de duración media, que mide el número total de días de los procesos en relación con el número total de procesos.

Estos indicadores deben desagregarse por sexo y edad e ir acompañados de un informe de morbilidad y mortalidad elaborado por el INSS. Pareciendo sensato, la apuesta por estos indicadores y no otros resulta, de entrada, compleja dado que depende de datos

¹ Adicionalmente, se complementarán estos indicadores con otros, a efectos de aislar la incidencia de factores como la rotación o la parcialidad del colectivo: número de días en alta laboral del colectivo en la actividad en estudio durante el período de observación.

que aún no existen o no se recopilan con suficiente desagregación por sexo y cuya localización resulta casi misión imposible. En consecuencia, el riesgo es que la variable de género quede enunciada pero no aplicada, convirtiéndose en una formalidad más que en un cambio sustantivo, es muy elevado y se corre el riesgo de reproducir los errores cometidos con el RD 1689/2011.

Y esto nos conduce directamente a la **tercera consecuencia obvia**: la nueva regulación diseña una matriz compleja en la que el tipo de actividad y los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras en términos de morbilidad, mortalidad y penosidad, pueden generar un efecto expulsión de ciertos colectivos de trabajadoras respecto de las que no existen datos dada la inexistencia de una visión integral/holística sumativa de periodos de actividad en distintos sectores penosos. Algo que dejaría fuera a trabajadoras que acrediten X años de actividad en el sector textil, Y en el sector limpieza y Z en sector sociosanitario, p.e.. La elección de los indicadores no parece la más acertada, por dificultosa y prácticamente inviable, en línea con el objetivo de rebajar la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación contributiva 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 las personas trabajadoras afectadas acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca (E.M. RD 402/2025). Hubiera resultado más práctico y viable, de haber sido esa la intención real, recurrir a indicadores preventivos habituales y frecuentes que van referidos a la existencia y niveles de exposición a los factores/agentes que generan la penosidad, peligrosidad, toxicidad o insalubridad. Tratándose de condiciones de trabajo que, no pudiendo ser modificadas, pueden ser identificadas como tales (ex art. 2 RD 402/2025), el recurso a herramientas preventivas ya clásicas en nuestro ordenamiento jurídico no debería ser complicado, sino todo lo contrario.

Para ir concluyendo esta aproximación, conviene llamar la atención sobre el hecho de que, en todos los casos de jubilación anticipada por razón de la actividad profesional ex art. 206 TRLGSS, se prevé que la reducción de la edad de jubilación no lleve aparejada la reducción de los requisitos generales para acceder a la protección contributiva. En otras palabras, ni reduce los requisitos de cotización ni de carencia, lo que perjudica a las mujeres con trayectorias laborales intermitentes. En suma, **la cuarta consecuencia no puede ser otra que la siguiente**: la exclusión de las trabajadoras de los beneficios de jubilación anticipada tiene un triple impacto: económico, porque las mujeres perciben pensiones más bajas debido a salarios menores y carreras laborales interrumpidas; sanitario, porque prolongar su vida laboral en condiciones de sobrecarga pueda agravar problemas de salud crónicos (dolencias musculares, estrés, ansiedad, depresión); y social, porque perpetúa la idea de que ciertos trabajos (por ejemplo, los de cuidado de personas o limpieza) tienen menor valor social.

La brecha de género en pensiones en España ronda el 30 %, según datos del último informe del Instituto de las Mujeres, y parte de esta diferencia se explica precisamente por la falta de reconocimiento del desgaste laboral femenino -y el eventual abandono temprano no pensionado del mercado- en la configuración del sistema de jubilaciones anticipadas. Esto las aboca de manera casi inevitable al nivel no contributivo de protección, donde son las principales beneficiarias. El modelo actual, además, ignora los efectos acumulativos de las trayectorias multiactividad o del trabajo a tiempo parcial, modalidades donde las mujeres son mayoría. Esto genera una triple

penalización: menor base de cotización, menor carencia acreditada y exclusión del acceso a coeficientes reductores por razón de la actividad.

En definitiva, el RD 402/2025 introduce mejoras sustanciales, eso no se pone en duda, pero su eficacia dependerá de la voluntad política de convertir la variable de género en un criterio operativo y no meramente declarativo como ya ocurriera con el RD 1698/2011.

En este sentido, entre las principales propuestas con las que quiere cerrarse esta aportación van desde la incorporación de nuevos indicadores más alineados con nuestra tradición preventiva -que incluyan carga mental, repetitividad, esfuerzo emocional, fatiga y exposición a riesgos psicosociales, entre otros posibles- y que no supongan una prueba cuasi diabólica como la que representan los indicadores antedichos; y la integración de los riesgos psicosociales y las patologías crónicas derivadas del trabajo como causa legítima de reducción de edad de jubilación como cuestión ya no de igualdad formal, sino de justicia social sustantiva: es imprescindible reconocer que la fatiga, el desgaste y la salud también tienen género.

Pero, en adición de lo anterior, no puede desmerecerse la importancia crucial de desarrollar bases de datos desagregadas por sexo y edad, impulsando estudios epidemiológicos con perspectiva de género, así como de fortalecer la negociación colectiva como herramienta para identificar sectores y ocupaciones que requieran coeficientes reductores específicos, especialmente en sectores y ocupaciones en los que tanto el asociacionismo empresarial como el sindicalismo abordan serias dificultades de representación que es preciso afrontar y superar.

Solo queda advertir de los riesgos que entraña, de un lado, el anuncio de un número considerable de colectivos -conductores profesionales tanto en transporte de viajeros como de mercancías entre los que encabezan las reivindicaciones- que aseguran partir con posibilidades reales de acceder al coeficiente reductor, dado el alto nivel de estrés laboral, exposición a turnos prolongados, riesgo de accidentes y siniestralidad asociado a la profesión. Si, además, se hace valiéndose de atajos y fuera del RD 402/2025 (p.e. vía LPGE como en ocasiones anteriores), la presunta inutilidad del procedimiento quedará confirmada. De otro lado, la situación financiera del sistema de pensiones contributivas siendo la que es (y ahora no procede entrar en más detalles), se exige ser especialmente rigurosas en la consideración de este recurso como de última ratio, es decir, cuando no es posible la modificación de las condiciones de trabajo que justifican la reducción de la edad de jubilación. Bien es cierto que esta alternativa encierra ciertas dificultades ligadas a la realidad económica española, cuyo tejido empresarial está integrado mayoritariamente por PYMES cuya actividad está altamente especializada, y presenta por las serias dificultades de adaptabilidad, movilidad o recolocación. Para cerrar, sirva dejar apuntada otra falla, referida a la cotización adicional que lleva aparejada el reconocimiento de la jubilación anticipada para un determinado colectivo. Esta exigencia, además de freno al interés empresarial, supone, conviene no obviarlo, un hándicap a considerar a la hora de favorecer el “afloramiento” del empleo-femenino especialmente- informal.

Pero estas y otras cuestiones quedan en el tintero esperando próximas ocasiones. Baste por el momento este adelanto con el agradecimiento sincero al [Instituto de las Mujeres](#) y a la [AEDTSS](#) por la confianza depositada en este equipo, que nos ha dado la

oportunidad de poder profundizar en esta temática, esencial para la Justicia Social con perspectiva de género.

AVERTIR