

Perspectiva de género en la aplicación de coeficientes reductores para la jubilación anticipada

Análisis del RD 402/2025



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>

Edita: Instituto de las Mujeres.

C/ Pechuán, 1. 28002 Madrid.

Correo electrónico: inmujer@inmujeres.es.

Autoría:

Documento fruto del análisis realizado por el Instituto de las Mujeres y la Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, con la colaboración Carmen Grau Pineda, Gema Quintero Lima, José Antonio Rueda Monroy, Begoña Suarez Suarez, Ana Lite Mateo y María Jesús Aguado Sánchez.

Revisión y maquetación:

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres.

Las opiniones expresadas por las personas que han colaborado en la elaboración de este documento no reflejan necesariamente el criterio del Instituto de las Mujeres, ni de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Mayo 2026

NIPO: 050-26-029-0



Cofinanciado por
la Unión Europea



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de las Mujeres pretende contribuir a la consecución de los objetivos: 1. Fin de la pobreza, 3. Salud y bienestar, 5. Igualdad de Género, 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico y 10. Reducción de las desigualdades.



SE PERMITE LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA PUBLICACIÓN, POR CUALQUIER MEDIO FÍSICO O ELECTRÓNICO, SIEMPRE QUE SE CITE LA PROCEDENCIA.

Índice

Presentación	7
Análisis y recomendaciones para avanzar hacia la igualdad efectiva en el acceso al anticipo de la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores	11
Informe sobre la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en el RD 402/2025	19
1. Informe sobre la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en el RD 402/2025.....	20
1.1. Justificación del informe	20
1.2. Antecedentes normativos.....	22
2. La nueva regulación: el RD 402/2025	30
2.1. La finalidad del adelanto de la edad de jubilación por razón de la actividad	31
2.2. El marco conceptual y sus sesgos: la neutralidad sesgada	34
2.3. El nuevo procedimiento implantado por obra del RD 402/2025	38
RD 1698/2011.....	41
RD 402/2025	41
2.4. Los indicadores: lo que se mide y lo que no se mide	46
2.5. La necesidad de incorporar otro tipo de indicadores	48

3. Una mirada a países de nuestro entorno.....	54
3.1. Francia	55
3.2. Italia	60
4. Principales claves para reformar el modelo: las grandes ausencias.....	62
4.1. Primera ausencia: Un análisis de los sectores/profesiones/actividades feminizadas.....	62
4.2. Segunda ausencia: La atención a la salud laboral de las mujeres	68
4.3. Tercera ausencia: La falta de consideración de las elevadas tasas de informalidad laboral femenina y el impacto de la cotización adicional.....	72
5. Valoración final	72
Referencias bibliográficas.....	79
ANEXOS	83



1

Presentación

Desde su creación, el Instituto de las Mujeres viene advirtiendo de que las desigualdades de género en el ámbito laboral se proyectan y se amplifican en el acceso a la protección social y, de manera muy significativa, en las condiciones en las que mujeres y hombres llegan a la jubilación. Las trayectorias laborales marcadas por la precariedad, la parcialidad, la discontinuidad o la infravaloración de los trabajos mayoritariamente realizados por mujeres tienen consecuencias directas sobre la salud y los derechos reconocidos en la etapa final de la vida laboral.

Esta preocupación ha estado presente de forma constante en el trabajo del Instituto de las Mujeres. En enero de 2025, con motivo de la jornada Justicia social y perspectiva de género en el acceso a la jubilación anticipada, organizada junto con la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS), se puso de manifiesto una realidad ampliamente compartida en el ámbito académico y social: el sistema de acceso a la jubilación anticipada, tal y como ha venido funcionando, ha dejado fuera

de manera recurrente a muchas trabajadoras, especialmente en actividades feminizadas y con altos niveles de precarización. El informe elaborado a partir de dichas jornadas subrayó, entre otras cuestiones, la necesidad de revisar los criterios y procedimientos que permiten anticipar la edad de jubilación, incorporando de forma expresa la perspectiva de género.

En esta misma línea, el Instituto de las Mujeres viene señalando desde hace tiempo que las brechas de género en el mercado de trabajo no pueden abordarse de manera fragmentada ni como fenómenos aislados. La brecha salarial, la segregación ocupacional fuertemente marcada por estereotipos y roles de género arraigados, la escasa presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, la desigual valoración del trabajo y asignación de los complementos retributivos o la mayor parcialidad, temporalidad y reducción de jornada en los trabajos desempeñados por mujeres constituyen desigualdades estructurales que es necesario abordar. A ello se suma que las mujeres han asumido —y continúan asumiendo en gran medida— los trabajos domésticos y de cuidados, esenciales para el funcionamiento de la sociedad, pero históricamente invisibilizados y precarizados.

Desde esta perspectiva, el reconocimiento efectivo de los derechos laborales y sociales exige un enfoque integral que permita considerar conjuntamente el empleo, la salud y la protección

social, que haga posible identificar y corregir estas desigualdades estructurales que durante décadas han sido normalizadas.

La publicación del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir el anticipo de la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores, abre una oportunidad relevante en este sentido. No obstante, el propio diseño de este procedimiento plantea interrogantes importantes cuando se analiza desde la experiencia de sectores y ocupaciones en los que el impacto del trabajo sobre la salud ha sido históricamente invisibilizado, infravalorado o es difícil de acreditar desde los procedimientos y sistemas tradicionales que parten de una concepción androcéntrica.

La disposición adicional primera del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, prevé la creación de un grupo de trabajo para analizar y evaluar la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellas ocupaciones o actividades profesionales con mayor presencia de mujeres. En este grupo está prevista la participación de representantes de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, de la Secretaría de Estado de Trabajo, del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio para la Transformación Digital

y de la Función Pública, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales y del propio Instituto de las Mujeres, así como de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Este grupo dispone de un plazo de seis meses desde su constitución, para estudiar y valorar las ocupaciones o actividades profesionales en sectores concretos donde los requerimientos físicos o psíquicos del desempeño del trabajo a partir de una edad supongan penosidad, pero no se acrediten elevados índices de morbilidad o mortalidad. Estableciendo también que en el ámbito del diálogo social se analizará la posibilidad de la jubilación parcial para estos sectores productivos. A pesar de la relevancia de este mandato, y superado ampliamente el plazo previsto¹, este grupo de trabajo, que para el Instituto de las Mujeres tiene una importancia fundamental, aún no se ha constituido.

El Real Decreto 402/2025 ofrece la posibilidad de avanzar en una reparación pendiente: reconocer que muchos trabajos que sostienen la vida cotidiana e impulsan el desarrollo económico desempeñados mayoritariamente por mujeres, han implicado —y siguen implicando— un elevado coste físico, psíquico y emocional, sin que ese desgaste haya tenido un reflejo equivalente en el acceso a derechos. La penosidad, la toxicidad o la peligrosidad no siempre se manifiestan en los términos tradicionales con los

¹ La disposición adicional primera del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, establece un plazo de 3 meses desde su entrada en vigor para la constitución del grupo de trabajo.

que se han construido los indicadores clásicos, definidos históricamente tomando como referencia trabajos masculinizados y esa limitación tiene evidentes consecuencias en términos de desigualdad, invisibilizado los riesgos específicos de los sectores feminizados, así como las diferencias biológicas y sociales que afectan a la salud laboral de las mujeres.

El presente documento nace, por tanto, con la voluntad de aportar un análisis riguroso desde la perspectiva de género sobre el procedimiento regulado por el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, atendiendo a sus avances, pero también a sus limitaciones. El Instituto de las Mujeres quiere contribuir a su aplicación y evaluación, de manera que permita visibilizar realidades laborales hasta ahora ignoradas y avanzar en el reconocimiento efectivo de los derechos de las mujeres.

Este documento se inscribe en el marco del convenio de colaboración suscrito con la AEDTSS en 2024, orientado a la implantación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, principalmente en el ámbito laboral y de defensa de los derechos humanos; reducir las brechas por razón de sexo; y facilitar el desarrollo de actividades de seguimiento y análisis específicos del cumplimiento e implantación de las normas del orden social, con especial atención a sectores mayoritariamente feminizados y precarizados. En este contexto, el documento

se apoya e incorpora íntegramente el análisis técnico-jurídico elaborado por personas expertas del ámbito universitario pertenecientes a dicha Asociación.

El Instituto de las Mujeres desea agradecer a la AEDTSS su colaboración, una vez más, así como su disposición a poner al servicio de toda la sociedad su conocimiento, rigor y profesionalidad, que han resultado esenciales para examinar con la debida profundidad el diseño normativo y procedimental del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, desde la perspectiva de género.



2

Análisis y recomendaciones para avanzar hacia la igualdad efectiva en el acceso al anticipo de la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores

La entrada en vigor del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, ofrece un marco adecuado para analizar en qué medida el procedimiento regulado para permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores incorpora de forma efectiva la perspectiva de género y permite atender las desigualdades existentes en el acceso a la jubilación anticipada. Este nuevo marco normativo pretende proporcionar un procedimiento objetivo que permita identificar supuestos en los que los trabajos implican condiciones que justifican adelantar la edad de jubilación por su impacto en la salud. No obstante, su eficacia depende en gran medida de los criterios utilizados y de las condiciones de acceso previstas.

El informe que se incorpora a continuación muestra con detalle cómo la aparente neutralidad formal de los indicadores y las exigencias procedimentales pueden reproducir sesgos arraigados en concepciones que históricamente han privilegiado formas de trabajo características de sectores masculinizados e invisibilizar las especiales condiciones de precariedad de determinados trabajos feminizados. Estas concepciones tienden a priorizar riesgos fácilmente medibles, como índices de mortalidad o morbilidad directamente asociados a exposiciones físicas extremas, mientras que otros efectos sobre la salud —de carácter psicosocial, acumulativo o vinculados a cargas de trabajo repetitivas— quedan, en la práctica, invisibilizados. Esa limitación tiene una dimensión de género relevante, ya que muchas de las ocupaciones son especialmente penosas, pero de difícil encaje en los conceptos tradicionales, tienen elevadas tasas de parcialidad, interrupciones de carrera y altas cargas de cuidados —factores que inciden tanto en la salud como en las trayectorias laborales—, están feminizadas y, con frecuencia, no se integran adecuadamente en la lógica de evaluación del procedimiento.

Otro de los aspectos analizados en el informe es la exigencia de legitimación colectiva para iniciar el procedimiento. La regulación vigente establece que el acceso debe estar respaldado por organizaciones sindicales y empresariales representativas. Tal

como se subraya en el informe, este requisito puede resultar inaccesible para sectores donde predominan formas de empleo con baja representación institucional. En la medida en que no se reconozcan mecanismos alternativos, estas exigencias procedimentales pueden traducirse en exclusiones de hecho de actividades en las que existe un impacto real que debería ser objeto de evaluación, muchas de ellas realizadas mayoritariamente por mujeres.

Para que el procedimiento de aplicación de coeficientes reductores cumpla realmente su función de proteger a todas las trabajadoras y trabajadores que han estado expuestos en sus ocupaciones o actividades profesionales a condiciones de trabajo que afectan negativamente a su salud, es imprescindible que la perspectiva de género se incorpore de manera explícita y sistemática en su implementación y evaluación. Esta incorporación no puede limitarse a una mención genérica a la igualdad, sino que exige revisar los modos de medir, acreditar y valorar el impacto del trabajo en la salud, así como afinar los criterios de acceso para no dejar fuera a sectores feminizados y precarizados donde los requerimientos físicos o psíquicos del desempeño del trabajo supongan otras formas de deterioro de la salud, pero no se acrediten elevados índices de morbilidad o mortalidad.

Con base en el análisis desarrollado en el informe, el Instituto de las Mujeres formula las siguientes **recomendaciones**, dirigidas a las administraciones y órganos competentes en materia de seguridad social, empleo, y salud laboral:

► **Incorporar efectivamente la perspectiva de género en el procedimiento**

El informe pone de relieve que, pese a su aparente neutralidad técnica, el procedimiento diseñado en el RD 402/2025 parte de la presunción implícita de que los sectores potencialmente afectados por trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres cuentan con relaciones colectivas sólidas, estables y fluidas, en las que concurren organizaciones sindicales y empresariales con suficiente implantación y capacidad de interlocución. Este planteamiento dificulta la consideración de ocupaciones, grupos o actividades profesionales como el trabajo doméstico, de cuidados, limpieza u otros nichos altamente feminizados, en los que la representación patronal es difusa o inexistente y la representación sindical muy limitada.

Esta integración de la perspectiva de género debería traducirse, en particular, en:

- ◉ El reconocimiento de trayectorias laborales diferenciadas y del efecto acumulado que la parcialidad, la discontinui-

dad y la precariedad tienen sobre la salud a lo largo de la vida laboral.

- ⦿ La revisión crítica de criterios aparentemente neutros que, tal como muestra el informe, pueden generar exclusiones indirectas y persistentes de actividades con mayor presencia de mujeres. La exigencia de legitimación conjunta por parte de organizaciones sindicales y empresariales, tal como está configurada, puede convertirse en un obstáculo estructural que dificulte el análisis de actividades con un impacto acreditado sobre la salud.

En este sentido el Instituto de las Mujeres considera necesario:

- ⦿ Valorar fórmulas que permitan que la evidencia sobre el impacto del trabajo en la salud sea considerada aun cuando no existan formas tradicionales de representación colectiva.
- ⦿ Evitar que la falta de organización sectorial funcione como un filtro previo que excluya de facto determinadas ocupaciones del análisis.

► Revisar las definiciones que estructuran el procedimiento

El informe evidencia que las definiciones operativas que sustentan el modelo —en particular las nociones de penosidad, toxicidad, peligrosidad e insalubridad— presentan un marcado sesgo androcéntrico, en la medida en que se apoyan predominantemente en parámetros históricamente construidos a partir de actividades y riesgos característicos de sectores tradicionalmente masculinizados.

Esta configuración puede limitar la adecuada identificación y valoración de formas de desgaste físico y psíquico que se manifiestan de manera acumulativa y prolongada en el tiempo, frecuentes en numerosas ocupaciones feminizadas.

En este sentido, el Instituto de las Mujeres considera conveniente:

- ⦿ Promover una revisión de las definiciones utilizadas, de modo que permitan reflejar de forma más precisa toda la diversidad de condiciones de trabajo existentes, en particular en actividades u ocupaciones con altos niveles de precariedad y una importante presencia de mujeres.
- ⦿ Asegurar que dichas categorías conceptuales incorporen realidades laborales caracterizadas por cargas físicas re-

petitivas, exigencias psicosociales intensas y procesos de deterioro de la salud de carácter crónico, favoreciendo una comprensión más amplia del impacto del trabajo sobre la salud en la pluralidad de sectores y ocupaciones.

► Revisar y ampliar los indicadores utilizados

El informe pone de manifiesto que uno de los principales límites del procedimiento regulado por el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, reside en los indicadores actualmente utilizados para evaluar el impacto del trabajo en la salud. Tal como se señala en el análisis, estos indicadores se apoyan de forma predominante en datos vinculados a elevados índices de morbilidad o mortalidad, sin facilitar criterios objetivos para determinar cuándo se consideran elevados, lo que condiciona de manera significativa los supuestos que pueden ser reconocidos a efectos de la aplicación de coeficientes reductores.

En este contexto, el Instituto de las Mujeres considera conveniente:

- ◉ Revisar y ampliar los indicadores que sirven de base al procedimiento, de modo que permitan evaluar el impacto real del trabajo sobre la salud de las actividades realizadas mayoritariamente por mujeres.

- ◉ Evitar que la ausencia de siniestralidad grave o mortalidad elevada opere, en la práctica, como un criterio excluyente cuando existen evidencias consistentes de impacto negativo del trabajo sobre la salud.
- ◉ Mejorar los sistemas de información que alimentan estos indicadores, incorporando datos desagregados por sexo, ocupación y actividad profesional, favoreciendo la disponibilidad de los microdatos en materia de empleo, salud laboral y Seguridad Social para todos los actores institucionales implicados.

► Reconocer el papel central de las trayectorias laborales en la evaluación del derecho

Las trayectorias laborales discontinuas y la parcialidad forman parte de la experiencia laboral real y afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

En este sentido, el Instituto de las Mujeres considera oportuno:

- ◉ Considerar las trayectorias discontinuas y la parcialidad como factores de evaluación en sí mismos, evitando que estas condiciones estructurales se traduzcan automáticamente en barreras de acceso al procedimiento.

► **Reforzar la coherencia y coordinación entre las distintas políticas públicas implicadas**

El informe subraya que el impacto del trabajo sobre la salud y su traducción en derechos de protección social no puede abordarse desde enfoques fragmentados. La falta de coordinación entre políticas de igualdad, salud laboral y Seguridad Social, limita la capacidad del procedimiento para responder de manera equitativa y efectiva a realidades laborales diversas.

Por ello, se considera necesario:

- ⊙ Reforzar la coordinación entre los distintos ámbitos de política pública implicados.
- ⊙ Promover espacios estables de análisis y reflexión compartidos que permitan integrar diagnósticos y avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

► **Impulsar el análisis de la morbilidad y mortalidad con perspectiva de género mediante criterios claros y comparables**

El Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, no define criterios objetivos para determinar cuándo los índices de morbilidad o mortalidad deben considerarse elevados, ni concreta umbrales

o parámetros de referencia que permitan comparaciones homogéneas entre colectivos profesionales. Esta ausencia limita la capacidad del procedimiento para identificar de manera consistente desigualdades relevantes desde la perspectiva de género.

En este sentido, el Instituto de las Mujeres considera necesario:

- ⊙ Avanzar hacia criterios comunes y transparentes para el análisis de los indicadores de morbilidad y mortalidad, que faciliten comparaciones objetivas entre actividades y ocupaciones.
- ⊙ Garantizar que los estudios previstos incorporen de forma sistemática la variable sexo y permitan identificar diferencias por ramas de actividad y ocupación.
- ⊙ Reforzar metodologías de análisis que refuercen la solidez de los diagnósticos y reduzcan la discrecionalidad en la interpretación de los datos disponibles.

► **Reforzar la identificación y delimitación de los colectivos feminizados afectados**

El informe evidencia que la adecuada identificación de los colectivos feminizados requiere un mayor grado de precisión

en el uso de las clasificaciones de actividades económicas y ocupaciones, así como una selección adecuada de las fuentes estadísticas de empleo. La falta de este nivel de precisión puede dificultar la visibilización de ocupaciones con alta presencia de mujeres y condiciones de trabajo especialmente exigentes con impacto directo en el deterioro de la salud.

En este marco, el Instituto de las Mujeres considera necesario:

- ⦿ Promover el uso combinado de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) y la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) con niveles de desagregación suficientes, que incluyan la variable sexo, para identificar con mayor claridad los colectivos feminizados.
- ⦿ Priorizar fuentes estadísticas que permitan medir el empleo en términos de personas trabajadoras y no únicamente de relaciones laborales.
- ⦿ Mejorar el acceso y la utilización de datos desagregados por parte de los organismos competentes, atendiendo a las limitaciones actualmente existentes.

Estas recomendaciones no solo apuntan a mejorar aspectos específicos del procedimiento, sino a avanzar hacia un enfoque más amplio y justo que reconozca las desigualdades estructurales existentes en el mercado laboral y contribuir a que las medidas

de protección social no reproduzcan dichas desigualdades, en coherencia con las responsabilidades que corresponden a las administraciones públicas.





3

Informe sobre la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en el RD 402/2025

El texto que se incorpora a continuación corresponde al **Informe sobre la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en el Real Decreto 402/2025**, elaborado por José Antonio Rueda Monroy, M^a Gema Quintero Lima y Carmen Grau Pineda, personas expertas en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Este informe desarrolla un análisis técnico-jurídico del diseño normativo y procedimental del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, con especial atención a la forma en que los criterios previstos para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación pueden incidir en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El estudio examina, desde una perspectiva jurídica y de derecho comparado, los elementos centrales del procedimiento, incluyendo la configuración de los indicadores utilizados, los requisitos de acceso y las posibles consecuencias

que estos pueden tener sobre determinadas ocupaciones y trayectorias laborales.

El Instituto de las Mujeres incorpora íntegramente este informe como base experta del análisis y de las recomendaciones institucionales formuladas en los apartados anteriores. Las valoraciones y conclusiones que se recogen en este trabajo corresponden a las personas autoras y **no reflejan necesariamente el criterio del Instituto de las Mujeres**, que asume la responsabilidad exclusiva de los planteamientos y propuestas de carácter institucional contenidos en este documento.



1. Informe sobre la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en el RD 402/2025².

1.1. Justificación del informe

En el régimen común de la pensión de jubilación se recogen, con carácter general, dos tipos de jubilación que se adelantan a la edad ordinaria. De un lado, la que se permite a ciertos colectivos por el tipo de actividad que realizan (art. 206 TRLGSS) y, de otro, la reconocida a las personas trabajadoras con discapacidad (art. 206 bis TRLGSS). Ambas se caracterizan porque para su acceso basta con acreditar el periodo de carencia general y porque el adelanto de la edad no afecta a la cuantía de la pensión, no resultando penalizada por este hecho.

² Rueda Monroy, José Antonio; Quintero Lima, M^a Gema y Grau Pineda, Carmen; profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades de Málaga, Carlos III de Madrid y Las Palmas de Gran Canaria, respectivamente, y socios de la AEDTSS.

Siendo el interés de este informe la primera, la jubilación anticipada³ por razón de la actividad, también conocida como jubilación ordinaria anticipada o a edad reducida por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, cabe señalar que se trata de aquella que permite a ciertos colectivos de personas trabajadoras retirarse antes de la edad ordinaria si su profesión manifiesta elevados índices de morbilidad y/o mortalidad.

Del desarrollo reglamentario habido hasta el momento del art. 206 TRLGSS (ex RD 1698/2011, de 18 de noviembre) se ha dicho que “presenta importantes ausencias, además de ser un precepto que solo muy esporádica y excepcionalmente es utilizado⁴”. Y ello porque, al margen de los tradicionales supuestos históricamente contemplados, entre ellos el de los mineros, pilotos o artistas, son escasos los colectivos que, por razón de la actividad que desarrollan, han visto reducida su edad de jubilación en los últimos

³ Respecto de la opción por el término “jubilación anticipada” en lugar de “jubilaciones con edad reducida” conviene apuntar que se ha considerado equívoca “porque consideramos que se trata de supuestos distintos, ya que el ordenamiento establece una *fictione iuris* mediante la cual se entiende cumplida la edad ordinaria de jubilación antes de los 65/67 años en compensación al mayor sacrificio realizado en su vida laboral. Y es que el que la norma fije una edad ordinaria de jubilación no significa que toda jubilación anterior a esa fecha será «jubilación anticipada» y toda posterior «jubilación retrasada». Las jubilaciones anticipadas implican una penalización, y el dato de que no se penalice ya es ilustrativo de que no se anticipa nada”, en MALDONADO MOLINA, J. A. (2022). “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 467, p. 174.

⁴ ARADILLA MARQUÉS, MARÍA JOSÉ (2025) *Especialidades en materia de seguridad social y otros profesionales del sector cultural*, Tirant lo Blanch, N.º 297 y MALDONADO MOLINA, J. A. (2022). “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, *op. cit.*, que, respecto del procedimiento regulado en dicho reglamento, lo califica como “no ser operativo” o “ineficiente”.

años. Las últimas regulaciones al respecto, ya en el presente siglo en curso, han sido en favor de bomberos (RD 383/2008, de 14 de marzo), el cuerpo de la Ertzaintza (DA 20ª LGSS introducida por LPGE para 2010), el caso de la policía local (RD 1449/2018, de 14 de diciembre), y el de Mossos d'Esquadra y Policía Foral de Navarra (DA 20 bis y ter LGSS, introducidas por LPGE para 2022).

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, y el periodo de tiempo en que resulta reducida la edad se computa como cotizado a efectos de calcular el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión. Desde un punto de vista financiero, se trata, en último término, de un ejemplo más de debilitamiento del principio de contributividad en la protección de la contingencia de jubilación en la medida en que la cuantía de la prestación no se sujeta a coeficientes reductores y se han incorporado ficciones de cotización. Esta idea va a permitir contextualizar, y posiblemente justificar, las disfunciones del modelo actual, algo sobre lo que se volverá más adelante.

La regulación común del citado precepto ha evolucionado hacia la elaboración reglamentaria de un procedimiento general por el que, de forma global, pueda plantearse la necesidad del adelanto por razón de la actividad desarrollada respecto de

cualquier colectivo, procedimiento que incluirá, entre otras, la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral y los requerimientos físicos psíquicos exigidos para continuar con el desarrollo de la actividad a partir de una determinada edad. Además, se señala que el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación únicamente procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación únicamente procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

Dicho procedimiento, ya previsto por RD 1698/2011, acaba de ser sustituido por el RD 402/2025, de 27 de mayo⁵, objeto de este informe, pero el art. 206 ya contempla su carácter revisable y, en su caso, la compensación mediante una cotización adicional que recaerá sobre los sujetos obligados a cotizar para mantener el equilibrio financiero del sistema. Y ello porque la aplicación de los coeficientes reductores que se establezcan no será a coste cero para las personas beneficiarias, sino que llevará aparejado un incremento en la cotización a la Seguridad Social -tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes-, 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. La búsqueda del equilibrio financiero se hace patente, al tiempo que se mantiene el principio de solidaridad.

Basten estas líneas introductorias para, a continuación, abordar la nueva regulación y las cuestiones en que se centra el interés de este informe, principalmente, referidas al análisis y evaluación de la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellas ocupaciones o actividades profesionales con mayor presencia femenina tanto si se acredi-

⁵ Real Decreto 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, en BOE nº 128, de 28 de mayo.

tan elevados índices de morbilidad y/o mortalidad, como si no, pero los requerimientos físicos o psíquicos del desempeño del trabajo a partir de una edad supongan penosidad (en sentido amplio). Pero antes interesa esbozar, siquiera brevemente, un breve recorrido por los antecedentes normativos a los efectos de establecer las bases sobre las que se sustenta la problemática que en este informe se aborda.

1.2. Antecedentes normativos

En España, a lo largo de la primera mitad del siglo XX, en torno a la edad de 65 años (seguro de vejez) y 60 años (mutualismo laboral), se forjaba una presunción de que, tras una prolongada carrera laboral cotizada, había un deterioro físico o mental -ha permanecido obviado durante muchas décadas- que justificaba la concesión de una pensión vitalicia ante las dificultades sobrevenidas de mantener la condición de activo constituyendo un mecanismo de solidaridad intergeneracional y de colectivización de la vejez de las personas trabajadoras protegidas por el sistema.

Es más, a partir de 1966 en el Sistema español de Seguridad Social se materializaba la justicia social en la previsión plausible de reducir la edad mínima de acceso cuando se tratara de actividades especialmente penosas, peligrosas o insalubres. Huelga decir que, entonces, la seguridad e higiene en el traba-

jo no contaba con regulación sistémica. Así, se previó para el Régimen General la posibilidad de que la edad mínima pudiera ser rebajada *“por Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y previo informe de la Organización Sindical, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten el mínimo de actividad que se establezca en la respectiva profesión o trabajo”*, ex **art. 150.2 del Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad**. Del mismo modo, en la normativa reguladora de algunos de los Regímenes Especiales (Minería, Toreros y Artistas, Trabajadores/as del Mar, Trabajadores/as ferroviarios/as) se introdujeron reglas particulares, por lo que se refiere a la edad de acceso a la jubilación, en las que se fijaban, bien edades reducidas de acceso a la jubilación ordinaria, bien coeficientes reductores de la edad ordinaria, sin merma en la cuantía de la pensión.

En 1986, tras el primer proceso de racionalización de los Regímenes Especiales y en aras de la conservación de expectativas de derechos, algunos de los colectivos integrados en el Régimen General conservaron las edades reducidas/coeficientes reductores para la jubilación ordinaria (RD 2621/1986), sin reducción

de la cuantía. También en ese año, de manera anecdótica, sobre la base del **art. 154.2 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, se previó la jubilación a edad reducida para los Tripulantes Técnicos de Vuelo (RD 1559/1986). Repárese en que las personas trabajadoras destinatarias de esas reglas eran, eminentemente, varones, por ir referidas a sectores masculinizados. Bien es cierto que en esos momentos la presencia femenina en el mercado de trabajo era muy limitada, anecdótica y puntual en ciertos sectores, y mayor en sectores informales y cuasi-informales (servicio doméstico)⁶. Lo que explica esa visión androcéntrica todavía presente, como se irá poniendo de manifiesto.

En la base de esas previsiones normativas subyacía la necesidad de acomodar la edad de acceso a la jubilación ordinaria a una concreta realidad productiva del sector, en la que las actividades profesionales predominantes eran de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, lo que provocaba que se acusaran elevados índices de morbilidad o siniestralidad, tanto más cuando se acreditaban periodos significativos de desempeño de la profesión u oficio en esa actividad. Las ideas de justicia social y equidad estarían modulando la cobertura

⁶ Véase PEREZ-FUENTES HERNANDEZ, P. (2012). “El trabajo de las mujeres: una mirada desde la Historia”. Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales, (2). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.6682>

de las situaciones de necesidad de los colectivos beneficiarios de la reducción de la edad de acceso ligadas a la vejez, más allá del principio puro de contributividad. Al mismo tiempo, se colectivizaban los efectos del trabajo penoso, entendido *lato sensu*, como presunto envejecimiento prematuro, para favorecer, atendiendo a la esperanza de vida en esas décadas, que las personas trabajadoras de esos sectores pudieran disfrutar de un retiro anticipado sin merma de pensión. En esas últimas décadas del siglo XX, no hay que olvidar que los elementos conceptuales, axiológicos, técnicos e instrumentales de prevención de riesgos laborales no habían aterrizado en la legislación española.

Antes del RD 1698/ 2011 no existía este derecho, dado que era el Gobierno de turno el que decidía unilateralmente si se reconocían o no coeficientes reductores a un colectivo concreto, sin que las personas trabajadoras pudieran exigir o reclamar al respecto.

Aun a riesgo de simplificar, el siguiente hito en materia de jubilación a edad reducida lo constituye el Acuerdo sobre Medidas de Seguridad Social de 13 de julio de 2006, que preveía en el punto IV.3 que se habría de desarrollar reglamentariamente, para ampliarlo a nuevas categorías de personas trabajadoras, lo previsto en el **art. 161.2 de Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** -que retomaba la regulación de la legislación de 1966 y 1974-. Para ello habría de desarrollarse un procedimiento general de establecimiento de coeficientes reductores de la edad -con un límite de 52 años como edad máxima de anticipación-, previa realización de estudios sobre -lo que hoy se considerarían- indicadores de la penosidad, toxicidad y peligrosidad; tales como índice de siniestralidad, incidencia de procesos de incapacidad temporal o permanente o requerimientos físicos de la actividad. En dicho Acuerdo se introducen dos elementos novedosos, a saber: el primero, la identificación de que la aplicación de los coeficientes reductores de la edad es subsidiaria de la modificación de las condiciones de trabajo; y, el segundo, la necesidad de prever una contrapartida, lo que habría de suponer un ajuste de la cotización como manifestación del principio contributivo.

La Ley 40/2007 (art. 3. Tres y disposición transitoria segunda) retoma literalmente lo previsto en el acuerdo y, tras varias dila-

ciones del legislador, aprueba el **Real Decreto 1698/2011**, que regula el régimen jurídico y el procedimiento para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el Sistema de Seguridad Social. Con carácter previo al desarrollo reglamentario, sobre la base legal, se había reducido la edad mínima de acceso a la jubilación de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, así como del personal al servicio de la Ertzaintza. Se trataba de un nuevo ejemplo de acción protectora de colectivos mayoritariamente masculinos, cuyas condiciones de trabajo esenciales se consideraron intrínsecamente penosas/peligrosas. En ellos ya se incluyeron cotizaciones adicionales.

La regulación reglamentaria de 2011⁷ establecía un procedimiento complejo que corporeizaba el nuevo diseño de la protección, cuyos ejes se desplazaban desde la mera solidaridad con un colectivo que prestaba servicios en condiciones peligrosas, penosas, tóxicas o insalubres, hacia la promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales como objetivo prioritario respecto de las personas de más edad, todo ello en un marco de sostenibilidad financiera. Téngase en cuenta que, antes de la reforma de 2011 no existía este derecho, dado que era el Gobierno quien decidía, a partir de sus posicionamientos políticos,

⁷ El desarrollo reglamentario del artículo 206 LGSS fue efectuado por RD 1698/2011, de 18 de noviembre.

unilateralmente, si se reconocían o no coeficientes reductores a un colectivo concreto, sin que las personas trabajadoras pudieran exigir o reclamar al respecto. Para hacer justo y objetivo el acceso a esta jubilación se previó la regulación mediante real decreto de un procedimiento general que estableció los requisitos que deberán cumplir las diferentes actividades para poder acceder a coeficientes de reducción en la edad de jubilación. A partir de este momento, las actividades profesionales que cumplieran una serie de requisitos medibles de forma objetiva (volumen de bajas por enfermedad profesional, tasa de incapacidad permanente, accidentes laborales, etc.) podrían reclamar la aplicación del procedimiento y podrían tener, en su caso, coeficientes de reducción de la edad de jubilación. De modo sucinto, se diseñó un marco jurídico anclado en tres elementos, aparentemente objetivos.

En primer lugar, respecto del colectivo de personas trabajadoras, se identificaron determinados supuestos habilitantes, de una parte, las actividades en escalas, categorías, grupos o especialidades cuyo ejercicio implique sometimiento a un excepcional índice de penosidad, insalubridad o toxicidad en las que se hubieran comprobado elevados índices de morbilidad o mortalidad, o en las que, como consecuencia de los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para el desempeño, el alcanzar una edad

genere especiales riesgos y enfermedades (art. 2 RD 1698/2011). En orden a objetivar estas realidades:

- a) El procedimiento⁸ se tecnicizó (art 10. y siguientes de la norma).
- b) Se identificaron varios agentes implicados en esta cuestión (Secretarías de Estado, Direcciones Generales, Organismos especializados con competencias en materia de seguridad social y, sobre todo de seguridad y salud en el trabajo).
- c) Se habrían de llevar a cabo, e intercambiar, estudios e informes acerca de siniestralidad, morbilidad, mortalidad, tipos de enfermedades profesionales y del trabajo presentes, requerimientos físicos y/o psíquicos y condiciones de trabajo, especialmente desde la perspectiva de los riesgos laborales, y la posibilidad de evitarlos previa modificación de las condiciones de trabajo, con particular atención a la edad. En ese momento se introduce, por primera vez, la necesidad de atender a la “variable” de género. Sirva apuntar que, hasta este momento no había habido referencia alguna

8 Deberá determinarse reglamentariamente un procedimiento general tras la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de las personas trabajadoras y los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para continuar con el desarrollo de la actividad a partir de una determinada edad, con la advertencia de que el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

a las particularidades del trabajo de las mujeres. Se introduce como herramienta de flexibilidad, la habilitación para que los supuestos de jubilación anticipada por actividad sean revisables cuando cambien las condiciones de trabajo y, por efecto, se reduzca la siniestralidad, morbilidad, o los índices de incapacidad.

En segundo lugar, respecto de cada persona trabajadora, la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación no podía ser inferior a 52 años, con algunas excepciones para regímenes especiales, siendo necesario acreditar un periodo mínimo de actividad en la profesión o trabajo. Se exige que esas actividades se hayan desempeñado, al menos durante un periodo equivalente -con reglas especiales de cómputo- al exigido como de carencia para el acceso a la pensión (art. 3-5 RD 1698/2011). Para acceder a esta modalidad, era necesario cumplir con requisitos específicos⁹ y la aplicación de coeficientes reductores a la edad de jubilación, que pueden variar según la actividad y el tiempo cotizado. Se requería un mínimo de 15 años cotizados en la profesión o actividad específica y se aplica un procedimiento previo, basado en indicadores objetivos, para determinar los supuestos en los

9 Entre los requisitos adicionales que se deben cumplir: estar dado de alta o en situación asimilada al alta en la Seguridad Social, cumplir con los requisitos de cotización establecidos.

que procede y se establecen coeficientes reductores en función de la actividad y el tiempo cotizado¹⁰.

En tercer lugar, se previó el incremento de la cotización en relación con el colectivo, sector o actividad de que se trate, sobre la base del equilibrio financiero del sistema (art. 8 RD 1698/2011). Con la finalidad de mantener dicho equilibrio, la aplicación de los coeficientes reductores que se establecieron llevaría consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social en relación con el colectivo, sector y actividad que se delimiten en la norma correspondiente, en los términos y condiciones que, asimismo, se establezcan. Dicho incremento consistió en la aplicación de un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, a cargo de ambos sujetos obligados. En este punto, ya es posible afirmar que se recondujo al principio de contributividad el esquema protector de este tipo de jubilación. No había merma de la cuantía, pero sí un esfuerzo contributivo suplementario para el colectivo potencialmente beneficiado de la reducción de la edad de jubilación.

En el marco de la norma reglamentaria de 2011 se iniciaron numerosos procedimientos, y sin embargo únicamente en un caso, mediante RD 1449/2018, se establecieron coeficientes

10 Los procedimientos de coeficientes reductores para cada profesión (individual) se revisarían en un máximo de 10 años.

reductores de la edad en favor de policías locales. Colectivo, de nuevo, eminentemente masculino. Con la perspectiva que da el tiempo, el resultado de su aplicación fue frustrante, en tanto en cuanto el procedimiento resultó complejísimo, casi inviable, evidenciándose que solo un colectivo lo consiguió culminar exitosamente (policías locales). Como atinadamente se ha señalado, “la realidad es que el proceso previsto en el Reglamento de 2011 no resultó fácil y que habiéndolo solicitado cerca de treinta colectivos¹¹, solo se finalizó el procedimiento en un caso. Se han presentado diversas iniciativas parlamentarias (proposiciones no de ley) instando a establecer coeficientes a actividades y colectivos profesionales^{12 13}.

11 Entre ellos, Bomberos de Galicia, Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, Empresa de Transformaciones Agrarias, SA, y Navantia; Trabajadores/as de la enseñanza; Personal del Centro de Seguridad Marítima Jovellanos; Actividades con riesgo de exposición al amianto; Técnicos de mantenimiento y personal certificador de mantenimiento de aeronaves civiles; Policías locales; Trabajadores del Ferrocarril Metropolitano de Barcelona; Sector de la fundición de hierro colado; Sector de fundición de metales; Responsables y auxiliares de la empresa Administración de Estructuras Ferroviarias; Trabajos de pocería en el sector de la construcción; Trabajos de túneles y obras subterráneas sector construcción; Befesa, Gestión de Residuos Tóxicos Industriales; Alcoa Inespal (Avilés); Industrial Química del Nalón; Conductores mecánicos de transporte de mercancías por carretera; Policía portuaria en Puertos del Estado; Nissan Motor Ibérica; Buceadores profesionales; Sector de seguridad privada; Responsables y auxiliares de circulación de ferrocarriles de la Generalitat Valenciana; Trabajadores de las empresas auxiliares de instalaciones de la industria petroquímica; Policía Foral de Navarra; Mossos d'Esquadra (estos dos últimos ya lo han conseguido en 2022).

12 Colectivos de rederas, neskatillas y empacadoras del régimen especial del mar, cuidadores de personas dependientes, Policía Foral de Navarra, camareras de piso, personal de vigilancia y protección física en la instalación de almacenamiento de residuos radiactivos de El Cabril, trabajadores del sector de conductores profesionales.

13 MALDONADO MOLINA, J. A. (2022). “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, *op. cit.*, p. 178.

Se iniciaron numerosos procedimientos, y sin embargo únicamente en un caso, mediante RD 1449/2018, se establecieron coeficientes reductores de la edad en favor de policías locales.

El penúltimo hito en esta materia, como materialización de las Recomendaciones del Informe de Evaluación del Pacto de Toledo de 2020¹⁴, lo constituye la **Ley 21/2021, de 28 de diciembre de reforma de las pensiones**¹⁵, que reformula la jubilación anticipada por razón de la actividad en el art. 206 LGSS. Inmediatamente después, independientemente de ese procedimiento, la Ley 21/2021, incorporaba al elenco de colectivos con edades reducidas de acceso a la pensión de jubilación, algunos otros grupos

14 En cuya Recomendación 17 dedicada a Mujeres y Seguridad Social se hace referencia expresa a la relación directa entre igualdad retributiva y equiparación de las pensiones: “la igualdad retributiva resulta igualmente clave para la equiparación de las pensiones. Esta igualdad no solo ha de reflejarse en la cuantía de la base reguladora utilizada para el cálculo de la pensión, sino también en las carreras de cotización, pues al promover el reparto de responsabilidades se evita que sea la renta más baja la que asuma los sacrificios en los períodos cotizados”. Pero también se hace mención a los vacíos involuntarios de cotización por la irregularidad de las carreras profesionales o las dificultades que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen respecto de la acreditación del periodo de carencia legalmente exigidos. Disponible en <https://revista.seg-social.es/documents/39386/1384085/BOCG-14-D-187.pdf/e091d5a8-23f5-6c6aa9ab-de64039a12eb?t=1711982608168>

15 Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, en BOE nº 312, de 29 de diciembre.

de fuerzas de seguridad (Mossos d’Esquadra y Policía Foral de Navarra). Colectivos, una vez más, altamente masculinizados.

El resumen de situaciones de anticipación de la edad de jubilación previstas hasta el momento arroja los siguientes resultados, en función de los colectivos de potenciales beneficiarios:

- a) Personas trabajadoras incluidas en el Estatuto Minero: de acuerdo con el Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero, aprobado por el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, se aplican coeficientes sobre el tiempo trabajado de forma efectiva. Estos coeficientes van del 0,05 al 0,5 y afectan de forma diferente a cada una de las profesiones comprendidas dentro del sector.

La Ley 21/2021, incorporaba al elenco de colectivos con edades reducidas de acceso a la pensión de jubilación, algunos otros grupos de fuerzas de seguridad (Mossos d’Esquadra y Policía Foral de Navarra). Colectivos, una vez más, altamente masculinizados.

b) Personal de vuelo de trabajos aéreos: en este caso, es el Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos, el encargado de disponer de coeficientes reductores para aplicarlos sobre el periodo trabajado con el objetivo de calcular el periodo que se puede adelantar la jubilación: son de un 0,40 para los pilotos y segundos pilotos¹⁶ y de un 0,30 para los mecánicos de aeronave, los navegantes operadores de fotografía aérea, los operadores de medios tecnológicos, los fotógrafos aéreos y los operadores de cámara aérea.

c) Trabajadores/as ferroviarios/as: a este gremio le regula el artículo 3 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores/as Ferroviarios/as, Jugadores/as de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de trabajadores/as por cuenta propia o autónomos. También con coeficientes en función del trabajo efectivo y que, en este caso, van del 0,10 al 0,15 dependiendo de la profesión.

d) Artistas: bailarines, cantantes y trapecistas que tengan al menos ocho años de carrera en los últimos 21 años podrán jubilarse a los 60 años sin coeficientes reductores de la pensión. El resto de profesiones lo podrá hacer, pero con una reducción del 8% por año de anticipo respecto a la edad de jubilación.

e) Profesionales taurinos: matadores, rejoneadores, y novilleros pueden jubilarse a los 55 años si acreditan 150 festejos, mientras que los toreros cómicos, banderilleros y picadores han de acumular una participación en 200 espectáculos. Los puntilleros pueden jubilarse a los 60 años si tienen acreditados 250 espectáculos y los mozos de estoques y de rejones y sus ayudantes pueden hacerlo a los 65 años o a la edad de jubilación que corresponda. Estos últimos pueden prejubilarse a partir de los 60 años con un 8% de reducción por año si acreditan al menos 250 espectáculos. En 2023 en el Registro General de Profesionales taurinos figuraban 10.838 en total, sin que se desglose por género. En 2021 constaban 4835 personas con carnet de profesional taurino y, de ellos, solo 104 eran mujeres.

f) Bomberos al servicio de administraciones públicas: de acuerdo con el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, se contemplan coeficientes reductores de la edad de jubilación de un 0,20,

¹⁶ Según el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), de los más de 6.000 aviadores comerciales, únicamente 260 son mujeres, un 4%. Accesible en <https://www.icex.es/es/radar-icex/mujer-internacionalizacion/al-dia/solo-el-4-de-los-pilotos-comerciales-en-espana-son-mujeres>

aunque con el límite de una edad de jubilación mínima de 60 años o de 59 si se han trabajado 35 años. Sirva a modo de ejemplo que, de los aproximadamente 22.000 efectivos en el territorio nacional, solo 1.200 son mujeres¹⁷.

g) Personal de la Ertzaintza: estos profesionales tienen una regulación similar a la anterior, de un coeficiente reductor de la edad de un 0,20 con el límite de los 60 o 59 años, dependiendo de si se llega a esa cifra de 35 años trabajados.

h) Policías locales: también tienen un coeficiente reductor de la edad de jubilación de un 0,20, pero el límite es de cinco años antes de la edad de jubilación o de seis si se trata de personas con al menos 36 años trabajados. Sirvan como botón de muestra los siguientes datos puntuales para identificar la infrarrepresentación femenina¹⁸.

i) Mossos d'Esquadra y Policía Foral de Navarra: La edad ordinaria exigida en cada momento para el acceso a la pensión de jubilación se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados. La aplicación de esa reducción en ningún caso dará ocasión a que la persona in-

teresada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 60 años, o a la de 59 años cuando acredite 35 o más años de actividad efectiva y cotización en el Cuerpo de Mossos d'Esquadra o en la Policía Foral de Navarra, sin computar la parte proporcional por pagas extraordinarias.

2. La nueva regulación: el RD 402/2025

Ya se ha tenido ocasión de adelantar que el Real Decreto 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 (en adelante, RD 402/2025), deroga el RD 1698/2011 y tiene entre sus objetivos reducir y facilitar el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores respecto del establecido en su predecesor¹⁹.

Sobre la base de lo ya adelantado, conviene orientar el análisis hacia los elementos nucleares que estructuran el desarrollo del presente informe.

¹⁷ <https://directoresdeseguridad.es/2024/04/08/cuantos-bomberos-hay-en-espana/>

¹⁸ <https://canarias.fsc.ccoo.es/29f4bcc19473edf5cf1021feb6e8dab9000050.pdf>

¹⁹ Se consigue el fin perseguido en la disposición final segunda de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, que establece la necesidad de adaptar el marco regulador establecido en el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre.

2.1. La finalidad del adelanto de la edad de jubilación por razón de la actividad

Como se ha expresado con anterioridad, las políticas de adelanto de la edad de jubilación nacen históricamente como una herramienta para quienes han desempeñado trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres. Sin embargo, la cuestión se ha enfocado desde distintas perspectivas.

Por un lado, se ha entendido como una medida ligada a la salud laboral, dentro de las políticas de prevención de riesgos, para reducir en la última parte de las carreras profesionales de ciertos colectivos, la exposición prolongada a tareas especialmente dañinas o que requieren un determinado estado físico. Desde esta óptica, se considera que, a partir de cierta edad, la persona trabajadora puede no estar en condiciones de seguir realizando ese tipo de actividad -pudiendo aparecer la medida de jubilación combinada con otras de movilidad funcional-. Por otro lado, se ha planteado como un instrumento para corregir desigualdades en esperanza de vida: determinadas ocupaciones generan un deterioro acumulado que puede acortar la vida de quienes las

desempeñan, de modo que permitir su retiro antes de la edad ordinaria buscaría compensar ese impacto negativo²⁰.

Las políticas de adelanto de la edad de jubilación por razón de actividad se orientan en nuestro sistema tanto a compensar desigualdades estructurales en salud y esperanza de vida, como a prevenir y proteger de los efectos y riesgos para la salud que la edad puede acarrear en el ejercicio de ciertas actividades laborales.

En el primero de los supuestos identificados, se ha considerado en ciertos casos la imposibilidad material o funcional de continuar trabajando, especialmente en ocupaciones con fuertes exigencias. Las más paradigmáticas lo son sectores como las fuerzas armadas, policía o bomberos, en las que el declive natural de las capacidades puede comprometer la seguridad propia y ajena, justificando la necesidad de esquemas de retiro anticipado específicos. O en profesiones como las de torero, en nuestro

²⁰ Sobre las distintas motivaciones que encuentran estas medidas, véase OIT (2014), Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado, Organización Internacional del Trabajo, <https://www.ilo.org/es/publications/jubilacion-anticipada-por-trabajos-de-naturaleza-penosa-toxica-peligrosa-o>, pp. 4 y ss. y OECD (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>, p. 99.

país, en los que la propia llegada de cierta edad ha aconsejado el retiro por la incapacidad natural de desarrollar la actividad.

En una óptica menos radical la finalidad se sitúa en una respuesta exclusivamente centrada en razones de prevención de riesgos laborales, entendiendo la jubilación anticipada como una herramienta complementaria cuando las medidas preventivas adoptadas durante la carrera profesional no han podido evitar daños significativos (el caso paradigmático de los mineros). Si bien en ciertos casos se puede acompañar con cambios funcionales, en otros supuestos en los que no sea posible, la jubilación anticipada opera como mecanismo residual para proteger la salud de la persona trabajadora cuando la reubicación, el rediseño del puesto o la recualificación ya no resultan eficaces o no sean material u organizativamente plausibles

Los sistemas de pensiones han evolucionado hacia el incremento de las edades legales de retiro para asegurar su sostenibilidad, vinculándose este incremento, precisamente a una mayor esperanza de vida. Pero esta tendencia convive con la necesidad de reconocer que las mejoras en longevidad no tienen por qué distribuirse de manera homogénea entre las personas trabajadoras de los distintos sectores, actividades u ocupaciones.

En la segunda de las posibilidades señaladas, la justificación principal consiste en que “si una profesión determinada acorta la esperanza de vida de un trabajador, es lógico que pueda acceder antes que otros trabajadores a la pensión ya que el consumo de su pensión también será inferior²¹”. La reducción de la edad de jubilación compensaría, de esta forma, esta expectativa de vida inferior al resto de personas trabajadoras. Piénsese en que determinadas condiciones –trabajo nocturno o a turnos, exposición prolongada a ciertos agentes, la sobrecarga física, o los ritmos intensos– pueden manifestar sus efectos más perjudiciales en edades avanzadas e incluso después de cesar la exposición directa al riesgo²². En el contexto actual, además, los sistemas de pensiones han evolucionado hacia el incremento de las edades legales de retiro para asegurar su sostenibilidad, vinculándose a una mayor esperanza de vida. Ahora bien, esta tendencia convive con la necesidad de reconocer que las mejoras en longevidad no tienen por qué distribuirse de manera homogénea entre las personas trabajadoras de los distintos sectores, actividades u ocupaciones. Esta fórmula, sin embargo, se tropieza con una importante barrera, puesto que “no parece que haya evidencias o bases científicas para determinar edades concretas de jubilación por cada trabajo penoso, peligroso o insalubre, sector o

21 OIT (2014), Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado, *op. cit.*, p. 7.

22 OECD (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, *op. cit.*, p. 96.

profesión, etc.”²³. Especialmente porque el trabajo es uno de los distintos condicionantes sociales de la salud²⁴.

En el régimen español no encontramos referencias explícitas a la finalidad y la fundamentación de la medida. Sin embargo, se puede decir de manera especialmente nítida tras la aprobación del RD 402/2025, que las políticas de adelanto de la edad de jubilación por razón de la actividad asociadas a coeficientes reductores responden a una finalidad híbrida, donde convergen tres lógicas que no siempre han sido distinguidas con claridad.

En primer lugar, el RD incorpora una dimensión explícita de salud laboral y prevención de riesgos, al permitir el adelanto “cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo” (art. 1.2), configurando la jubilación anticipada como *ultima ratio* preventiva frente a la siniestralidad residual no controlable por otras vías.

23 OIT (2014), Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado, *op. cit.*, p. 7. En la página 9 se dice: “En cualquier caso, se echan en falta estudios científicos que establezcan una relación clara y probada entre el trabajo en un determinado sector y la esperanza de vida, aunque la mayor siniestralidad que se produce en algunas ramas de actividad apunta a esta relación. Cuestión distinta es cómo afrontar esta situación, si con regímenes especiales de jubilación o mediante otro tipo de políticas (empleo, movilidad, etc.)”.

24 Véase para la visión holística, LEMA AÑON, C. (Ed.) (2021) Determinantes sociales de la salud, Madrid, Dykinson.

En segundo término, en el sistema subsiste la lógica clásica de la imposibilidad de continuar en la actividad por los requerimientos físicos o funcionales propios de determinadas profesiones, como ocurre paradigmáticamente con toreros o mineros, donde la jubilación anticipada no opera en exclusiva como medida de prevención de riesgos laborales, puesto que también se fundamenta en una incapacidad estructural para prolongar la vida laboral (lo que se desprende del tenor del artículo 4.1^a y del apartado 2 de la D.A. 1^a).

Y, en tercer lugar, entendemos que al mantenerse en la nueva regulación la exigencia de acreditar un mínimo de trabajo efectivo en la ocupación o actividad para acceder al coeficiente reductor, se revela que no estamos solo ante un instrumento preventivo: si la finalidad fuera meramente de salud laboral no sería necesario acreditar décadas de exposición. La propia existencia de ese requisito, pero también el funcionamiento en sí del mecanismo, que adelanta la edad en función del tiempo trabajado en alguna de las actividades u ocupaciones para las que se reconozca, conecta la medida con la compensación de una eventual reducción de la esperanza de vida o de un deterioro acumulado por la actividad, en coherencia con la lógica protectora originaria de la Seguridad Social: si la jubilación nace para amparar la vejez, y en España –como en todo el entorno europeo– la edad ordinaria aumenta al compás de la esperan-

za de vida, solo razones adicionales y cualificadas justificaría apartarse de ese principio general.

En conjunto, considerando lo anterior, se podría afirmar que las políticas de adelanto de la edad de jubilación por razón de actividad se orientan en nuestro sistema tanto a compensar desigualdades estructurales en salud y esperanza de vida, permitiendo una salida ordenada de quienes ya no pueden desempeñar su trabajo con seguridad, como a prevenir y proteger de los efectos y riesgos para la salud que la edad puede acarrear en el ejercicio de ciertas actividades laborales. De este modo, estas políticas cumplen una función preventiva y redistributiva en el conjunto del sistema de Seguridad Social.

2.2. El marco conceptual y sus sesgos: la neutralidad sesgada

Parece conveniente comenzar, con carácter previo al análisis del nuevo procedimiento implantado por obra del RD 402/2025, por el marco conceptual propio de la materia que nos ocupa. Y, en este sentido, la definición clásica y más frecuente de los conceptos de *penosidad*, *peligrosidad*, *toxicidad* e *insalubridad* lleva a su relación con condiciones de trabajo que implican riesgos o dificultades adicionales para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras y que suelen ir asociados a la potencial

aplicación de medidas preventivas específicas y, en algunos casos, al pago de complementos salariales (plus de penosidad, peligrosidad o toxicidad) o a la posibilidad de acceder a regímenes de jubilación anticipada, si así lo establece la normativa o los convenios colectivos aplicables.

Dicho lo cual pudiera colegirse lo siguiente:

- ⦿ La condición de penosidad va referida a las actividades realizadas bajo condiciones extremas que implican un esfuerzo físico (o mental, aunque no explicitado como tal) continuo, excesivo o de gran dificultad, causando incomodidad, desgaste o fatiga acumulada. Entre los posibles ejemplos se incluyen trabajos con exposición a ruido constante, temperaturas extremas (frío o calor), posturas forzadas o ritmos de trabajo muy exigentes.

La lógica protectora del sistema de Seguridad Social: si la jubilación nace para amparar la vejez y la edad ordinaria aumenta al compás de la esperanza de vida, solo razones adicionales y cualificadas justificaría apartarse de ese principio general.

- ⦿ La condición de peligrosidad implica un alto riesgo de sufrir un accidente laboral (daño inmediato o a corto plazo) debido a las condiciones inherentes del puesto. Esto puede deberse al manejo de maquinaria pesada, trabajo en alturas, exposición a riesgos eléctricos, incendios, o situaciones que puedan provocar lesiones graves o la muerte de manera repentina. Pero también a aquellas otras en las que el estrés o la fatiga contribuyen a rebajar el nivel de alerta o pericia exigido.
- ⦿ La condición de toxicidad está relacionada con la exposición constante a agentes químicos, radiaciones o agentes biológicos que son nocivos para la salud. Estos agentes pueden ser absorbidos por el organismo y causar efectos perjudiciales a largo plazo, ya sean enfermedades crónicas o intoxicaciones, dependiendo de la dosis y el tiempo de exposición.
- ⦿ La condición de insalubridad va referida a las condiciones ambientales del lugar de trabajo que, por la falta de higiene o la presencia de agentes hostiles, pueden producir enfermedades o incapacidades a los trabajadores. Esto incluye lugares donde el aire está “enviciado”, comprimido, o hay emanaciones o polvos tóxicos permanentes que ponen en peligro la salud de los ocupantes.

No obstante lo anterior, y más allá del marco conceptual anterior, a falta de un catálogo exhaustivo que, por ocupaciones, identifique funciones/actividades en las que las personas trabajadoras quedan expuestas a tales riesgos sin posibilidad de remoción, esto es, una vez fracasada la actividad preventiva y los procedimientos exigidos por la LPRL (ex art. 23)²⁵, solo resta confiar en la importante labor encomendada al INSST en materia de informes técnicos sobre salud laboral.

Interesa no restar un ápice de importancia a lo compleja, a la par que relevante y oportuna, de la labor a desempeñar por el INSST. Y sirva, en tal menester, el recurso a lo que ya aconteció justo antes de la aprobación del RD de 2011.

En 2009, en el punto 2.3 de la Encomienda de Gestión publicada por Resolución de 9 de marzo de 2009 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, se instaba al por entonces INSHT -actual INSST- a realizar un estudio preliminar de los sectores de actividad económica con mayor siniestralidad y exposición a penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones de trabajo. Aquellos informes previos se basaron en el estudio

²⁵ Sirva de ejemplo la NTP 562: Sistema de gestión preventiva: autorizaciones de trabajos especiales (2000) que se centra en el procedimiento de autorización de trabajos especiales, necesario para el control de riesgos en actuaciones consideradas muy peligrosas, actualizando la NTP-30.1982. Disponible en <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/16-serie-ntp-numeros-541-a-575-ano-2001/ntp-562-sistema-de-gestion-preventiva-autorizaciones-de-trabajos-especiales>

de varias fuentes de información y en la definición y análisis de indicadores que permitiesen detectar aquellas actividades económicas con peores condiciones de trabajo y mayor impacto en términos de siniestralidad y concluyeron, en base a la información disponible, que las cuatro actividades prioritarias, en aquel momento y contexto, eran las representadas por el sector de la construcción²⁶, del metal²⁷, de la industria de la madera y el corcho²⁸, del transporte terrestre y por tubería²⁹.

Cada uno de estos informes exigió de la explotación los datos de los ficheros informatizados de los partes de declaración de accidente de trabajo. Asimismo, para la elaboración de las di-

26 Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Actividades+económicas+con+mayor+siniestralidad%2C+penosidad+y+peligrosidad+Sector+de+la+construcción.pdf/c31ded4b-c0f8-4110-bef9-2452ab28e747?t=1560048959611>

27 Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Actividades+económicas+con+mayor+siniestralidad%2C+penosidad+y+peligrosidad+Sector+del+metal.pdf/e9766cee-d4da-4056-a04f-88fbce1e02ad?t=1560048939847>

28 Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Actividades+económicas+con+mayor+siniestralidad%2C+penosidad+y+peligrosidad+Sector+de+la+madera.pdf/833b7463-a6da-44d4-ac8-74c755e8eef8?t=1560048939026>

29 Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Actividades+económicas+con+mayor+siniestralidad%2C+penosidad%2C+y+peligrosidad+Sector+del+transporte+terrestre/f08109b2-309c-4a0b-91cd-992885267104>. Los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) analizados en este informe son: 49 Transporte Terrestre y por Tubería: 491 Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril, 492 Transporte de mercancías por ferrocarril, 493 Otro transporte terrestre de pasajeros, 494 Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza, 495 Transporte por tubería.

ferentes tasas de incidencia, se emplearon los datos de población ocupada procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA), facilitados por el INE. A partir de los ficheros de datos mencionados, las variables estudiadas en estos informes fueron: Grupo de actividad, gravedad, edad, sexo, ocupación, forma en la que se produjo el accidente, agente material asociado a la forma, descripción de la lesión y nacionalidad. Por último, los informes se completaron con la información suministrada por la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) y con indicadores procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT).

Solo tras tan ardua labor, se pudo estar en condición de hacer no solo estimaciones de las condiciones de trabajo y satisfacción de las personas trabajadoras en tales sectores, sino resultados orientativos y, especialmente, conclusiones relevantes en la materia.

Si esto fue posible hace 15 años, en pleno proceso de integración de la prevención de riesgos laborales en la actividad empresarial, ahora, en pleno debate respecto de las ocupaciones mercedoras de la anticipación de la edad de retiro como consecuencia de padecer condiciones de trabajo especialmente peligrosas, penosas, tóxicas e insalubres difícilmente removibles, parece merecer la pena intentarlo; tanto más cuanto los sistemas algoritmizados

pueden permitir un óptimo tratamiento de los datos existentes. Cuando sea, esto es, que sea a instancia de sindicatos y asociaciones empresariales en comandita (con carácter previo como se prevé con carácter general en el RD 402/2025) o de oficio por las administraciones competentes, como es el caso del INSST (como se prevé con carácter excepcional en el RD 402/2025) resulta irrelevante.

Lo nuclear debiera ser detectar con rigurosidad y celo -al albur del nuevo RD y en previsión de evitar lo sucedido durante la vigencia de su predecesor- las ocupaciones en las que la evitación de condiciones de trabajo especialmente peligrosas, penosas, tóxicas e insalubres, difícilmente removibles, justifica la anticipación de la edad de retiro. Teniendo en cuenta, en adición de lo anterior, las siguientes consideraciones:

a) Son conceptos propios de escenarios profesionales masculinos, con carreras uniformes, dentro del mismo sector, normalmente ajeno al sector servicios. Reproducen, sin reparos, el modelo “androcéntrico” o “patriarcal”, propio de esquemas industriales³⁰.

30 El androcentrismo entendido como visión que toma a los hombres como sujeto de referencia e ignora las condiciones propias de las mujeres, se ha construido sobre la hipótesis de que el trabajador estándar es un hombre sano y blanco y, hoy por hoy, es una de las grandes limitaciones que se dan tanto en la investigación como en la actividad preventiva.

- b) Son términos ajenos a las nuevas realidades productivas, con rotación en el empleo, en distintos sectores y ocupaciones e intermitencias laborales.
- c) Se mantienen indiferentes a los problemas de prevención de riesgos laborales específicos que, como en el caso de las patologías mentales, no cesan de aumentar, a la par que plantean problemas de determinación como de origen profesional.
- d) Como también a las comorbilidades y a planteamientos relativos a la seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. En este sentido, se obvia el sesgo de género en el tratamiento de la salud en general y de la laboral en particular, así como los demás condicionantes sociales de la salud (origen migrante o no, situación socioeconómica propia y de la unidad familiar, responsabilidades familiares, niveles formativos, lugar de residencia, etc.) que pueden ser especialmente relevantes en ciertos colectivos de mujeres trabajadoras en esos sectores ya reiteradamente indicados.

Y es que, como acertadamente se ha puesto de manifiesto “Las políticas públicas en prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito europeo como nacional, fueron diseñadas como supuestamente neutrales al género (*sex neutral*), pero, en realidad, se han realizado ajenas a estas diferencias. De esas políticas

públicas se ha derivado el desarrollo normativo, igualmente redactado como supuestamente neutral al género, pero sesgado³¹”. En consecuencia, ni el marco preventivo europeo ni el nacional discriminan explícitamente a las mujeres (discriminación directa), pero sí discriminan implícitamente (discriminación indirecta) en tanto en cuanto, desarrolladas con criterios aparentemente neutros, suponen una desventaja particular hacia las mujeres dada su escasa sensibilidad hacia los problemas de salud laboral que les afectan de forma específica y que termina por convertirse en ceguera de género (*sex blind*).

2.3. El nuevo procedimiento implantado por obra del RD 402/2025

El nuevo procedimiento para la ampliación de coeficientes reductores de la edad de jubilación, pretendidamente más eficaz que su predecesor, se articula en varias fases secuenciales que procuran la identificación del colectivo afectado y la obtención de información sobre la actividad profesional desarrollada que permita aplicar los índices regulados en el mismo.

31 GARÍ PÉREZ, AITANA (2025). “Integrar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales: una oportunidad para una actuación más eficaz y equitativa”. Revista Seguridad y salud en el trabajo. INSSST, nº 12, p. 16.

2.3.1. Contenido de la solicitud

La solicitud constituye el acto inicial del procedimiento y deberá contener, con carácter general, los datos identificativos de las personas legitimadas para promoverlo. A ello se añaden, en el caso de personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia, una serie de elementos técnicos esenciales para la correcta individualización de la actividad cuya naturaleza se pretende evaluar. Concretamente, la solicitud deberá incorporar:

- a) La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), con el mayor nivel de desagregación vigente en cada momento, que desarrolla la empresa o el trabajador/a autónomo.
- b) La Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) con el mayor nivel de desagregación vigente en cada momento referida a la ocupación que desarrolla la persona trabajadora por cuenta ajena o propia.
- c) La ocupación o actividad profesional de la persona trabajadora por cuenta ajena o propia.
- d) Las funciones concretas que se desarrollan y que determinan que la actividad laboral que se realiza sea de naturaleza ex-

cepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acuse elevados índices de morbilidad o mortalidad.

2.3.2. Sujetos legitimados

Es preciso insistir en el hecho ya previsto en el RD 2011 de que las personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia, así como las y los empleados públicos, considerados individualmente, no estarán legitimados para instar el inicio de las actuaciones dado que el procedimiento prevé, en función de la naturaleza laboral del colectivo afectado, la legitimación de sujetos colectivos como los que a continuación se refieren:

a) De forma conjunta, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas³², si el colectivo afectado está constituido por personas trabajadoras por cuenta ajena.

32 Añade el art. 10.2 RD 402/2025 que a fin de acreditar la representatividad prevista en el apartado anterior:

a) Se entiende por organizaciones sindicales más representativas las comprendidas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

b) Se entiende por asociaciones empresariales más representativas las comprendidas en la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

c) Se entiende por organizaciones profesionales representativas de personas trabajadoras por cuenta propia las comprendidas en el artículo 21 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

b) De forma conjunta, las asociaciones profesionales representativas de personas trabajadoras por cuenta propia y organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuando se trate de personas trabajadoras por cuenta propia.

c) De forma conjunta, las organizaciones sindicales más representativas y las administraciones públicas de las que dependan, cuando el procedimiento afecte a las y los empleados públicos.

d) El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá iniciar el procedimiento a petición individual de alguna de las partes legitimadas en los párrafos anteriores, debidamente razonada y justificada en circunstancias excepcionales, siempre que dicha petición reúna todos los requisitos exigidos para la solicitud.

No obstante lo anterior, sí que es preciso resaltar que entre una norma reglamentaria y otra, la del 2011 y la del 2025, se han incorporado matices relevantes que pretenden clarificar las dudas interpretativas que la primera suscitó. En este sentido, es preciso apuntar que:

a) Empezando por lo último, la actuación de oficio se predica ahora del propio ministerio con competencias en la materia



y no de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a iniciativa propia, o como consecuencia de petición razonada no vinculante de ciertas entidades o de la petición de la Dirección General de la ITSS o del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

- b) Se aclara la controvertida exigencia de que organizaciones empresariales y sindicales -más representativas- actúen de forma conjunta o no dado el uso expreso de la locución adverbial “de forma conjunta”. Fueron no pocas las ocasiones en las que, en aplicación del RD de 2011, se cuestionó dicha actuación conjunta llegando a señalarse, por parte de la doctrina judicial que “El empleo de la conjunción copulativa “y” entre los dos tipos de organizaciones (empresariales y sindicales) no predetermina la existencia de una obligación de actuación conjunta. La dicción normativa forma un conjunto de entes a que se les reconoce legitimación para iniciar el procedimiento, pero mantiene la independencia de cada una de ellas para realizarlo, sin imponer la actuación conjunta, de manera que no impone o supedita la capacidad de ninguna de ellas a la de la otra. [...] Cuando el legislador ha querido esa actuación conjunta lo ha manifestado de forma expresa³³”.

33 SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. (2023) “Establecimiento y aplicación de coeficientes reductores en la edad de jubilación”. Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 10/2023. P. 6. Disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-0000002592

RD 1698/2011

a) De oficio por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a iniciativa propia, o como consecuencia de petición razonada no vinculante de las entidades gestoras o colaboradoras, de la Secretaría de Estado de Empleo, una vez que esta haya oído a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, o de petición bien de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o bien del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

b) A instancia de los empresarios y trabajadores por cuenta ajena, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, mediante petición razonada no vinculante y en relación con alguna de las actividades en las escalas, categorías o especialidades, a que se refiere el artículo 2.

A instancia de los trabajadores por cuenta propia, a través de las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.5 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

RD 402/2025

a) De forma conjunta, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, si el colectivo afectado está constituido por personas trabajadoras por cuenta ajena.

b) De forma conjunta, las asociaciones profesionales representativas de personas trabajadoras por cuenta propia y organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuando se trate de personas trabajadoras por cuenta propia.

c) De forma conjunta, las organizaciones sindicales más representativas y las administraciones públicas de las que dependan, cuando el procedimiento afecte a las y los empleados públicos.

d) El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá iniciar el procedimiento a petición individual de alguna de las partes legitimadas en los párrafos anteriores, debidamente razonada y justificada en circunstancias excepcionales, siempre que dicha petición reúna todos los requisitos exigidos para la solicitud.

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3. Requerimiento de información, personación y elaboración de informes

Una vez presentada la solicitud inicial, la DGOSS, requerirá a las partes legitimadas para la identificación fiscal de las personas incluidas en el colectivo de que se trate que presten o hayan prestado servicio en sus respectivos ámbitos. Esta información deberá ser remitida a la citada Dirección General a través del sistema seguro de transmisión de información que determine dicho órgano en el plazo de 20 días.

Una vez comprobada la legitimación y la presentación de la solicitud se dará publicidad a través de la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones para que las personas interesadas puedan personarse en el procedimiento.

Tras la solicitud, publicidad y personación de posibles personas interesadas, se abrirá una fase de informes preceptivos para la valoración técnica del carácter penoso, tóxico, peligroso o insalubre de la actividad. Esta fase será coordinada por la DGOSS e implicará la participación de los órganos técnicos competentes en Seguridad Social, prevención de riesgos laborales y estadística de siniestralidad, conforme al diseño procedimental del RD 402/2025.



Cuadro 1. Informes previos para la asignación de coeficientes reductores³⁴

Tipo de Informe	Entidad Responsable	Contenido del Informe	Observaciones
Informe de morbilidad y mortalidad	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social	Identificación del colectivo	La obtención de los indicadores básicos se obtendrá mediante fórmulas que se establecen en el Anexo del RD
		Indicadores básicos y sus umbrales	
		Estudio detallado de siniestralidad y daño por trabajo (edad y género)	
Informe técnico sobre salud laboral	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P.	Prevención de riesgos laborales y salud laboral	
		Revisión de estudios epidemiológicos y literatura científica sobre morbilidad del colectivo, secuelas o incremento con la edad	
Informe motivado sobre condiciones de trabajo	Organismo Autónomo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Posibilidad de modificación de condiciones de trabajo	Pueden coordinarse con el INSST, O.A., M.P., en los primeros 10 días del plazo para la emisión del informe
		Evaluación de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad	Se tomarán muestras representativas del colectivo solicitante
Informe del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública	Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública	Solo aplica si el procedimiento es solicitado por un colectivo de empleados/as públicos/as	

Fuente: Elaboración propia y Servicio de Estudios de UGT.

34 SERVICIO DE ESTUDIOS UGT (2025), RD 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula la jubilación anticipada para actividades de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, Análisis y contextos, nº 90, <https://servicioestudiosugt.com/jubilacion-anticipada-para-actividades-de-naturaleza-excepcionalmente-penosa-toxica-peligrosa-o-insalubre/>, p. 14.

2.3.4. Algunas consideraciones críticas sobre el nuevo procedimiento implantado por obra del RD 402/2025

Pese a su aparente neutralidad técnica, el procedimiento diseñado en el RD 402/2025 adolece de limitaciones relacionadas con su arquitectura representativa, que condiciona de forma decisiva su accesibilidad real. El modelo parte de la presunción implícita de que los sectores potencialmente afectados por trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres cuentan con relaciones colectivas sólidas, estables y fluidas, en las que concurren organizaciones sindicales y empresariales con suficiente implantación y capacidad de interlocución. Este planteamiento –claramente androcéntrico y de matriz patriarcal– deja fuera de la ecuación a amplios colectivos caracterizados por la fragmentación productiva, la atomización empresarial o la baja sindicalización, como ocurre paradigmáticamente en el trabajo doméstico, de cuidados, limpieza o determinados nichos altamente feminizados, donde la representación patronal es difusa o inexistente y la representación sindical muy limitada.

Resulta especialmente problemática la exigencia de que la solicitud de inicio sea formulada conjuntamente por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, no solo por la exigencia del acuerdo en esta cuestión que, pese a afectar a ambas partes, repercute en mayor medida en la persona

La exigencia de que la solicitud de inicio sea formulada conjuntamente por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas excluye por completo a las personas trabajadoras individuales, incluso en aquellos sectores donde la interlocución colectiva es débil, residual o plenamente inexistente.

trabajadora, sino porque excluye por completo a las personas trabajadoras individuales, incluso en aquellos sectores donde la interlocución colectiva es débil, residual o plenamente inexistente. Además, incluso, podría entenderse, a la vista del estado real del diálogo social bipartito, que se trata de una previsión relativamente ingenua, porque presume una voluntad acorde de intereses naturalmente contrapuestos en el contexto actual –justicia social versus eficiencia económica y competitividad empresarial sustentada en los costes sociales–.

Este diseño procedimental dificulta que los colectivos con escaso reconocimiento histórico, menor visibilidad institucional o insuficiente poder organizativo, en sectores de baja tecnificación y cualificación, puedan activar por sí mismos la evaluación de la penosidad de sus actividades, reproduciendo así las asimetrías de género y clase presentes en el mercado de trabajo y conso-

lidando un sistema de acceso a los coeficientes reductores que beneficia a los sectores mejor organizados –tradicionalmente masculinizados– en detrimento de aquellos donde la penosidad adquiere otras formas no capturadas por los modelos clásicos de representación colectiva.

Si bien es cierto que el RD 402/2025 contempla la posibilidad excepcional de que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones pueda iniciar el procedimiento a petición de alguna de las partes legitimadas, esta habilitación no corrige la debilidad estructural del sistema, ni solventa las limitaciones de representatividad mencionadas. En primer lugar, porque el Ministerio solo puede actuar si previamente una de las partes legitimadas lo solicita, es decir, si previamente existe una organización sindical, empresarial o asociación de personas trabajadoras por cuenta propia con capacidad y voluntad real de activar la solicitud. Por tanto, el Ministerio no sustituye la ausencia de representación, sino que opera únicamente como un mecanismo de apoyo derivado, condicionado y no autónomo. En segundo lugar, porque la intervención ministerial es excepcional, requiere motivación reforzada y está supeditada a que la petición cumpla todos los requisitos técnicos, entre ellos la identificación exhaustiva del colectivo, los códigos CNAE y CNO y la descripción funcional de la actividad. De este modo, el Ministerio no elude la arquitectura de representación, sino que depende de ella: si un sector

carece de organizaciones representativas –como sucede en el trabajo doméstico, los cuidados no profesionales, la limpieza dispersa o actividades precarizadas y feminizadas–, no habrá sujeto legitimado para activar siquiera la petición, y por ende el Ministerio no podrá actuar. En la práctica, esta válvula residual no resuelve los vacíos de representación de los sectores más vulnerables y solo funciona como un refuerzo procedimental para sectores ya organizados.

El procedimiento previsto en el RD 402/2025 puede calificarse aún como más complejo y engorroso, no sólo por exigir acreditaciones técnicas altamente detalladas – CNAE, CNO, funciones efectivas, índices de morbilidad y mortalidad-, sino también por imponer una legitimación colectiva reforzada que, en la práctica, convierte la puesta en marcha del procedimiento en una operación sólo al alcance de algunos sectores

Por último, este procedimiento agravaría las críticas que la doctrina ya dirigió al procedimiento del 2011 por considerarse complejísimo y que involucraba a numerosos actores³⁵. Sin

35 MALDONADO MOLINA, J. A. (2022). “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, *op. cit.*

embargo, el procedimiento previsto en el RD 402/2025 puede calificarse aún como más complejo y engorroso, no sólo por exigir acreditaciones técnicas altamente detalladas –CNAE, CNO, funciones efectivas, índices de morbilidad y mortalidad–, sino también por imponer una legitimación colectiva reforzada que, en la práctica, convierte la puesta en marcha del procedimiento en una operación sólo al alcance de algunos sectores.

2.4. Los indicadores: lo que se mide y lo que no se mide

El reconocimiento de coeficientes reductores pasa, no solo por el complejo y engorroso procedimiento descrito líneas atrás, sino por la obtención de ciertos indicadores que combinan en su seno datos cuantitativos de diversa índole que persiguen, *in fine*, demostrar la concurrencia de elevados índices de morbilidad y mortalidad³⁶. El propósito es, en definitiva, acreditar la desviación respecto de un colectivo concreto -misma actividad económica- y el total de las personas trabajadoras (art. 14 a y d) RD 402/2025).

En consecuencia, las solicitudes iniciales admitidas por estar dirigidas por los sujetos legitimados antedichos deben incluir las funciones laborales concretas y las condiciones laborales

³⁶ Informe del que es responsable la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) como se adelantó líneas atrás.

que determinan la peligrosidad, penosidad, toxicidad o insalubridad del colectivo que pretende tal reconocimiento (art. 11.2.d RD 402/2025). Para acreditar la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de estos coeficientes, se han establecido varias fórmulas basadas en indicadores objetivos como los siguientes³⁷:

- ⊙ Indicador I o básico de incidencia: 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.

$$I_{ig}^{(c)} = 100 * \frac{(\text{N}^{\circ} \text{ total de procesos de IT del colectivo por la contingencia "c" durante el periodo de observación})_{ig}}{(\text{N}^{\circ} \text{ total de personas trabajadoras del colectivo durante el periodo de observación})_{ig}}$$

- ⊙ Indicador II o de incidencia de sucesos graves: La incidencia de sucesos graves que mide el número total de fallecimien-

³⁷ Excluidos accidentes in itinere. I; II; III son los indicadores globales, siendo:

«c»: contingencias comunes, accidentes de trabajo, enfermedades causadas por el trabajo y calificable, como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

«i»: grupo de edad.

«g»: género.

tos y reconocimientos de incapacidad permanente del colectivo, en relación con el total de personas del colectivo.

$$II_{ig}^{(c)} = 10^6 * \frac{\left(\begin{array}{l} \text{N}^\circ \text{ total de declaraciones de fallecimientos y reconocimientos de IP} \\ \text{en el colectivo efectuados por el INSS durante el periodo de observación} \\ \text{por la contingencia "c"} \end{array} \right)_{ig}}{\left(\begin{array}{l} \text{N}^\circ \text{ total de personas trabajadoras del colectivo} \\ \text{durante el periodo de observación} \end{array} \right)_{ig}}$$

- Indicador III o de duración media: Un indicador de duración media que mide el número total de días de los procesos en relación con el número total de ellos.

$$III_{ig}^{(c)} = \frac{\left(\begin{array}{l} \text{N}^\circ \text{ total de días de duración de los procesos de IT por la contingencia "c"} \\ \text{del colectivo finalizados durante el periodo de observación} \end{array} \right)_{ig}}{\left(\begin{array}{l} \text{N}^\circ \text{ total de procesos de IT por la contingencia "c"} \\ \text{del colectivo finalizados durante el periodo de observación} \end{array} \right)_{ig}}$$

- 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.

$$IV_{ig}^{(c)} = 100 * \frac{\left(\begin{array}{l} \text{N}^\circ \text{ total de días de duración de los procesos de IT por la contingencia} \\ \text{"c" del colectivo durante el periodo de observación} \end{array} \right)_{ig}}{\left(\begin{array}{l} \text{N}^\circ \text{ total de días en alta laboral del colectivo en la actividad en estudio} \\ \text{durante el periodo de observación} \end{array} \right)_{ig}}$$

$$IV_{ig}^{(c)} = 100 * \frac{\left(\begin{array}{l} \text{N}^\circ \text{ total de horas no trabajadas por procesos de IT por la} \\ \text{contingencia "c" durante el periodo de observación} \end{array} \right)_{ig}}{\left(\begin{array}{l} \text{N}^\circ \text{ total de horas en alta laboral} \\ \text{durante el periodo de observación} \end{array} \right)_{ig}}$$

A primera vista, merece una valoración positiva desde el punto de vista de la perspectiva de género la referencia a las contingencias comunes. Y ello porque las profesiones más feminizadas tienen potencialmente menos procesos por contingencias profesionales (CP) y cuando se producen son más escasos. En este sentido, se viene apuntando que las lesiones/enfermedades laborales de las trabajadoras siguen declarándose como comunes (CC). Si se tienen en cuenta todos los procesos de IT (tanto por CC como por CP) se observa como las profesiones feminizadas escalan posiciones en cuanto a incidencia y frecuencia de estos procesos.

Pero, a poco que se ahonde, se constata que, cual prueba diabólica, el cumplimiento de los indicadores así planteados resulta de imposible cumplimiento, especialmente, en cuanto a lo referido a recabar los datos necesarios para ello. El sistema exige información detallada sobre procesos de IT, fallecimientos, incapacidades permanentes, duración de las bajas y series históricas y muchos de estos datos no están centralizados, no se

cruzan entre instituciones o, directamente, no existen de forma desagregada por ocupación, edad y género. Esto convierte la comparación requerida (con el sector económico y con el conjunto de personas trabajadoras) en una tarea prácticamente inalcanzable.

Por otro lado, la positiva apariencia de la incorporación de las contingencias comunes al indicador de incidencia mantiene otros problemas estructurales, como ocurre cuando se enmascaran (no se registran) procesos de IT mediante la medicalización cotidiana (consumo de analgésicos, ansiolíticos), no se valoran dolencias que afectan a la capacidad laboral pero no general IT, o la reducción de las formalizaciones de IT por la informalidad laboral o la temporalidad, debidos al miedo a la no renovación. Se entiende que en estos índices se infrarrepresenta la morbilidad real de muchas actividades feminizadas. A su vez, el indicador de sucesos graves utiliza datos fuertemente desiguales por género (la mortalidad laboral es muy superior en hombres), lo que dificulta extraer patrones válidos en sectores feminizados donde la mortalidad es baja pero la morbilidad real elevada. Además, en la práctica persisten obstáculos para reconocer la causalidad laboral en patologías muy frecuentes entre mujeres (dolor crónico, ansiedad, trastornos musculoesqueléticos), lo que afecta también al registro de incapacidades permanentes. Por último, las interrupciones (por cuidados, por ejemplo) y la

rotación sectorial alteran la base comparativa sobre la que se calculan los indicadores.

En síntesis, al no preverse estas variables a las que se hacen referencia y muchas otras, los resultados infravaloran la exposición real al riesgo en ocupaciones feminizadas y generan una desviación artificial a la baja. Los indicadores, tal como están configurados, resultan insuficientes para reflejar las condiciones reales de riesgo de determinadas ocupaciones, con especial incidencia sobre las feminizadas, y su aplicación práctica se enfrenta a barreras técnicas, estadísticas y de diseño conceptual. Se incluye en el anexo I un análisis esquemático de cada indicador y alguna de las deficiencias detectadas.

2.5. La necesidad de incorporar otro tipo de indicadores

En relación con lo anterior, entendemos que para acreditar la concurrencia de circunstancias objetivas que justifican la aplicación de coeficientes no era preciso acudir a tan complejas fórmulas, resultando mucho más oportuno, a la par que territorio conocido, acudir a los indicadores preventivos existentes. Como muestra un botón.

Cuadro 2. Exposición a factores de riesgo ergonómicos, psicosociales e higiénicos, por sexo, 2021

Riesgos	Exposición a factores de riesgo	Mujer	Hombre
Ergonómicos	Movimientos repetitivos de manos y brazos	66,2 %	60,5 %
	Posturas dolorosas o fatigantes	34,2 %	28,1 %
	Manipulación de cargas	12,6 %	21,5 %
	Manipulación de personas	9,7 %	3,1 %
Psicosociales	Exigencia (Trabajar a gran velocidad)	53,0 %	47,1 %
	Exigencia (Trabajar con plazos muy ajustados)	48,0 %	50,4 %
	Exigencia (Aprender cosas nuevas)	69,0 %	70,6 %
	Autonomía (Orden de las tareas)	26,4 %	26,9 %
	Autonomía (Métodos de trabajo)	33,1 %	32,6 %
	Autonomía (Ritmo de trabajo)	30,8 %	29,2 %
	Exigencias emocionales (Trato directo con el público)	68,7 %	64,5 %
	Exigencias emocionales (Situaciones emocionalmente molestas)	20,8 %	16,3 %
	Discriminación	12,8 %	10,8 %
	Ofensas verbales, amenazas y atención sexual no deseada	8,5 %	4,8 %
	Abuso, acoso o violencia	3,9 %	2,4 %
	Ausencia de reconocimiento	21,7 %	19,9 %
	Ausencia de oportunidades de aplicar los conocimientos	11,6 %	9,4 %
Falta de sentimiento de trabajo bien hecho	2,6 %	4,6 %	
Ausencia de sensación de trabajo útil	2,5 %	2,8 %	
Higiénicos	Exposición a ruido	18,3 %	19,0 %
	Contacto de sustancias químicas con la piel	17,1 %	13,0 %
	Contacto con materiales que pueden ser infecciosos	13,6 %	8,0 %

Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EECT) 2021. Datos de España. INSSST³⁸

38 DE VICENTE ABAD, ÁNGELES (2025) “Los trabajos de mujeres y hombres: conceptos clave en cifras”. Revista Seguridad y salud en el trabajo del INSSST, nº 120, marzo 2025, editorial sobre “Integración de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo”. Disponible en <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/revista-sst-numero-120-version-pdf>

Pero, el pasado 3 de septiembre³⁹, Eurofound presentó los primeros resultados de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2024⁴⁰. Esta agencia tripartita de la Unión Europea cuya misión es proporcionar conocimientos e información para ayudar a los países de la UE a planificar y desarrollar mejores políticas sociales y laborales, para lo que realiza investigaciones y encuestas sobre temas como las condiciones de vida, el empleo, las relaciones laborales y los cambios estructurales, considera que la calidad del empleo es claramente multidimensional y no es solo un aspecto lo que hace que un trabajo sea bueno. Por tanto, integra un conjunto de características del trabajo y el empleo que inciden, positiva o negativamente, en la salud y el bienestar de los trabajadores. Esta se mide a nivel de puesto de trabajo mediante siete dimensiones de calidad laboral (cada una medida mediante un índice) que capturan estas características:

1. Entorno físico
2. Entorno social
3. Calidad del tiempo de trabajo
4. Intensidad del trabajo

39 De lo que da buena cuenta el Profesor Rojo Torrecilla en su blog especializado <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/09/eurofound-encuesta-europea-sobre-las.html>

40 Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-first-findings>. También resulta muy ilustrativa en este sentido la Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER 2024) de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2024-key-insights-first-findings>

5. Habilidades y discreción
6. Perspectivas
7. Ingresos



Centrando la atención en los dos primeros, indicadores de riesgos laborales, resulta que:

Entorno físico
Explicación del entorno físico
La ausencia de riesgos físicos que supongan un peligro para la salud y el bienestar es una característica reconocida e indiscutible de la calidad del empleo. Eliminar o minimizar estos riesgos es una prioridad para la elaboración de políticas de la UE. Esto queda patente en el Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad 2021-2027, cuyo objetivo es anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica. Si bien el entorno físico ha mejorado en general, algunos riesgos específicos, como trabajar a altas temperaturas y permanecer sentado durante períodos prolongados, son motivo de creciente preocupación.
Hallazgos clave
<ul style="list-style-type: none">• Tendencia general: La calidad del entorno físico de trabajo ha mejorado desde 2010 tanto para hombres como para mujeres. El ritmo de mejora ha sido más rápido en el caso de los hombres.• Riesgos específicos: La mejora general se debe a una reducción de la mayoría de los riesgos físicos. Sin embargo, la exposición a altas temperaturas y al contacto con sustancias químicas ha aumentado.• Diferencias de género en la exposición: Los hombres están más expuestos a riesgos como vibraciones, ruido y cargas pesadas, mientras que las mujeres están más expuestas a levantar personas, permanecer sentados y a enfermedades infecciosas. Tanto hombres como mujeres reportan una exposición similar a posturas agotadoras o dolorosas.• Riesgos laborales: Las personas trabajadoras en campos específicos como la artesanía, la agricultura y la operación de maquinaria se enfrentan a una mayor acumulación de múltiples riesgos físicos.• Altas temperaturas: La exposición episódica a altas temperaturas (25 % –75 % del tiempo) ha aumentado, posiblemente debido al cambio climático. Los hombres están más expuestos que las mujeres (34 % frente a 18 %). Las personas trabajadoras de la agricultura, la construcción y la industria son los más afectados.• Permanencia prolongada en el trabajo: Un porcentaje significativo de personas trabajadoras, en particular las mujeres (42 % frente al 39 % de los hombres), afirman pasar largos periodos sentados. Esto está relacionado con la digitalización del trabajo.

Entorno social
Explicación del entorno social
<p>Un entorno social favorable en el trabajo desempeña un papel importante en la configuración de la calidad del empleo, con implicaciones para el bienestar y la productividad de los empleados. La calidad del liderazgo influye significativamente en el bienestar, el compromiso y la confianza en el lugar de trabajo. El apoyo de los compañeros y supervisores constituye un recurso laboral crucial, ya que ayuda a equilibrar las exigencias del trabajo y a amortiguar los efectos negativos de los comportamientos sociales adversos.</p> <p>El comportamiento social adverso sigue siendo motivo de preocupación, especialmente para quienes trabajan con terceros, como clientes, pasajeros, alumnos o pacientes. En 2024, una quinta parte de ellos declaró haber estado expuesta a algún tipo de comportamiento social adverso.</p>
Hallazgos clave
<ul style="list-style-type: none"> • La prevalencia de la mayoría de los comportamientos sociales adversos se mantiene baja y estable, pero el abuso verbal y los comportamientos humillantes son preocupaciones persistentes. • Las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de experimentar la mayoría de las formas de comportamiento social adverso, con la excepción de la violencia física y las amenazas, donde no hay diferencia de género. • La exposición a comportamientos sociales adversos es mayor en el sector público (administración pública, sanidad y educación), probablemente debido a la interacción frecuente con el público. • La interacción directa y frecuente con el público (clientes, pacientes, alumnos) aumenta la probabilidad de experimentar comportamientos sociales adversos, en particular el abuso verbal, las amenazas y la violencia física. • El apoyo social es generalmente alto. Los compañeros brindan más apoyo que los directivos: el 73 % de las personas trabajadoras declara recibir apoyo de sus compañeros, frente al 64 % (de los hombres) y el 65 % (de las mujeres) de los directivos. • El sector del transporte muestra la mayor proporción de personas trabajadoras que declaran recibir apoyo rara vez o nunca. Esta falta de apoyo puede agravar los efectos de las altas exigencias laborales en este sector.

Fuente: Elaboración propia

Repárese en cómo Eurofound evidencia en su encuesta que, respecto de los riesgos físicos, las mujeres están más expuestas a los riesgos derivados del levantamiento de personas y el permanecer sentadas, así como a padecer enfermedades infecciosas. Y, respecto de los riesgos sociales, las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de experimentar la mayoría de las formas de comportamiento social adverso.

Sea como fuere, con todo ello no quiere sino insistirse en que la primera decisión a tomar una vez se decide implantar indicadores cualitativos/cuantitativos es para qué medir, qué y cómo (*why, what and how*). Si la idea es obtener indicadores necesarios, suficientes y adecuados que combinen en su seno datos cuantitativos de diversa índole que persigan, *in fine*, la demostración de la concurrencia de elevados índices de morbilidad y mortalidad, lo primero debe ser identificar y recopilar los datos precisos para, luego, poder convertirlos en información útil que contribuya al diseño de estrategias y objetivos acertados.

Solo si tales indicadores son útiles, específicos, relevantes, pertinentes, precisos, unívocos, fácilmente interpretables, fiables, monitorizables, oportunos, económicos, funcionales, simples, comparables y comunicables, servirán a su fin. Y, en este sentido, da la impresión de que los contenidos en el RD 402/2025 carecen de algunas de las características anteriormente enumeradas.

Solo unos indicadores bien elegidos, bien contruidos y bien gestionados facilitan la consecución de los objetivos perseguidos que, en el caso que nos ocupa, no es otro, conviene recordarlo, que evidenciar elevados índices de morbilidad y mortalidad como consecuencia de condiciones laborales que determinan la peligrosidad, penosidad, toxicidad o insalubridad que no han podido ser ni prevenidas ni removidas y que justifican, *in fine*, el adelanto de la edad de jubilación, bien porque se considera que, a partir de cierta edad ya no se está en condiciones de seguir prestando ese tipo de actividad, bien porque el deterioro acumulado de quienes las prestan acorta su vida.

Y, conviene recordar que son ya algunas las notas técnicas preventivas (NTP) del INSST -guías de buenas prácticas, cuyas indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente- que ofrecen ejemplos de cómo calcular algunos de los principales indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo⁴¹. Si la idea subyacente es, como se ha insistido desde las primeras líneas de este informe, diseñar indicadores que contribuyan a determinar los supuestos en los que procede anticipar la edad de jubilación como medida destinada tanto a compensar desigualdades estructurales en

41 NTP nº 1, 236 y 593 sobre control estadístico de los accidentes de trabajo, entre otros. Pero también destaca la NTP 1186 sobre evaluación y medidas preventivas en el conflicto trabajo-familia, por hacer referencia a uno de los riesgos psicosociales con mayor impacto entre las trabajadoras.

salud y esperanza de vida permitiendo la salida de quienes ya no pueden desempeñar su trabajo con seguridad, como a prevenir y proteger frente a ciertos efectos y riesgos para la salud que la edad puede acarrear en el ejercicio de ciertas actividades laborales, habrá que diseñar los indicadores oportunos.

Se adjunta como anexo II un ejemplo de indicadores de penosidad, peligrosidad, toxicidad e insalubridad basados en definiciones preventivas.

3. Una mirada a países de nuestro entorno

Dado que el RD 402/2025 parece acercarnos a las políticas aprobadas por países de nuestro entorno -como es el caso de Francia o Italia que ya contemplan procedimientos parecidos para determinar la posibilidad de la jubilación anticipada de las personas trabajadoras por razón de su actividad profesional- conviene hacer siquiera una breve, pero fundamental, aproximación que contribuya a entender las claves de una nueva propuesta.

En derecho comparado se emplean dos opciones de tipo inferencial, es decir, conclusiones que se obtienen a partir de datos o información disponible, incluso si esa información no es explícita, además de una tercera opción híbrida o mixta:

- a) Se identifican *profesiones penosas* (Bélgica, Polonia): a las que se presumen riesgos, sin atender a la morbilidad.
- b) Se identifican *condiciones de trabajo penosas* (Austria, Finlandia, Francia): ritmo de trabajo, medio ambiente laboral y trabajo físico. El enfoque psico-físico no está generalizado.
- c) Además, hay opciones mixtas, de tipo analítico-inferencial: se atiende a que las condiciones de trabajo penosas tengan efectos negativos en la salud y/o no puedan ser prevenidos dichos efectos.

Con independencia de estos modelos, se quiere dejar siquiera constancia de la existencia de otros países que han regulado edades de jubilación adelantadas para profesiones feminizadas, como las enfermeras (en Eslovaquia, Estonia, Francia, Grecia, Italia, Noruega, Polonia y Turquía)⁴² o, en el sector textil, las bordadoras de Madeira en Portugal o afectos a operaciones de hilado y dofeo del rayón con utilización de ciertas máquinas en Argentina⁴³. Si bien como consecuencia de la afinidad de nuestros sistemas jurídicos, y de las interrelaciones históricas, resulta un ejercicio mucho más interesante presentar de modo más detallado los

42 OECD (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>, p. 108.

43 OIT (2014), Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado, *op. cit.*, p. 14.

dos ejemplos considerados como más próximos y extrapolables: a saber, los que ofrecen la normativa francesa e italiana.

3.1. Francia

El caso francés es muy revelador dado que cuenta con la modalidad de jubilación anticipada por penosidad, en la que la anticipación de edad está ligada a seis indicadores/criterios de penosidad -trabajo nocturno, a turnos, repetitivos, con altas presiones, con temperaturas extremas, con altos niveles de ruido- respecto de los que se acredite una exposición determinada reglamentariamente. Así, independientemente de los efectos relativos a la penosidad -morbilidad o incapacidades-, se prevé la anticipación de la edad desde una perspectiva netamente de riesgos laborales o preventiva. Es decir, hay una presunción de que el mantenimiento en el tiempo de ciertas condiciones penosas es merecedor de una anticipación de la edad, independientemente del tipo de ocupación/sector.

En Francia, independientemente de los efectos relativos a la penosidad -morbilidad o incapacidades-, se prevé la anticipación de la edad desde una perspectiva netamente preventiva.

Con ello, se ejemplifica la conexión entre riesgos profesionales y jubilación, entendiendo que, aunque no se actualicen contingencias profesionales (en forma de incapacidades/fallecimiento), cabe una protección especial para anticipar la edad de jubilación de aquellas personas que han estado prestando servicios en condiciones de trabajo potencialmente perjudiciales para su salud y bienestar futuro.

Son dos las vías de acceso:

- a) Haber sufrido un accidente de trabajo (AT) o una enfermedad profesional (EP) que haya ocasionado una incapacidad permanente (IP) de al menos un 10% (hasta un 19%) debidamente verificada desde un punto de vista médico. De un modo más concreto: AT que haya conllevado lesiones de la lista de EP (arrêté del 30/03/2011) EP debidas a posturas penosas (posiciones forzadas de las articulaciones, manipulación de cargas, vibraciones, exposición a agentes químicos (polvos y humos). Es decir, se ha actualizado un riesgo ligado a la penosidad, pero se mantiene capacidad residual para continuar con el trabajo. Para la entidad gestora de la jubilación (Caisse de Retraites) es vinculante el informe médico del proceso de evaluación de la IP.

Este requisito se encuentra modulado; de manera que incluso cuando la IP no es consecuencia de AT/EP, cabe asimilar la situación protegida si se han efectuado al menos diecisiete años de prestación laboral con exposición a los siguientes agentes de penosidad:

- ▶ Trabajo por turnos (con horas reales equivalentes a 3x8 o 2x12)
- ▶ Trabajo repetitivo caracterizado por la realización de trabajos que implican la ejecución de movimientos repetidos, solicitando todo o parte del miembro superior, con alta frecuencia y bajo una cadencia restringida
- ▶ Trabajo nocturno
- ▶ Exposición al ruido
- ▶ Intervención en temperaturas extremas
- ▶ Actividades realizadas en un ambiente hiperbárico, caracterizado por una presión superior a la atmosférica

Se incorpora así una co-causa profesional. Aunque el hecho causante de la IP no se deba a una contingencia profesional, se presume una incidencia de las condiciones de trabajo pe-

nosas en incapacidades por causa común. Los diecisiete años actúan como una carencia impropia a efectos contributivos.

- b) Concomitantemente, hay un sistema general, sustanciado en la acumulación de un mínimo de puntos de penosidad en la cuenta profesional de prevención (C2P) cuyos titulares son las personas asalariadas del Régimen General y del Régimen Agrario, con contratos laborales de más de un mes de duración, siempre que estén expuestas uno o más de los seis factores de riesgo profesional previstos por encima de los umbrales indicados. La empresa ha de evaluar los riesgos anualmente y declararlos e ingresar una contribución por ellos.



Riesgos	Intensidad	Duración
Vinculado a un entorno físico agresivo		
Medio hiperbárico	1 200 hectopascales	60 trabajos/ año
Temperaturas extremas	Inferior a 5° o superior a 30°	900 horas/ año
Ruido	Exposición diaria a ruido de al menos 81 decibelios durante un periodo de referencia de 8 horas	600 horas/ año
	Exposición a ruidos de impulso (breves y repetidos) de al menos 135 decibelios	120 veces/ año
Vinculado a ritmos de trabajo		
Trabajo nocturno	1 hora entre medianoche y 05.00 horas	100 noches/ año
Trabajo por turnos (5x8, 3x8)	1 hora entre medianoche y 05.00 horas	30 noches/ año
Trabajo repetitivo (repetición del mismo gesto, con alta frecuencia y bajo limitación)	15 acciones cada 30 segundos o 30 por minuto	900

Fuente: Elaboración propia

Con esas contribuciones se puede financiar programas de recualificación, o periodos de reconversión profesional. Sin embargo, la finalidad relevante aquí es la de los puntos acumulados permiten también, como tercera funcionalidad, anticipar la edad de acceso a la jubilación respecto de la edad legal. Cada tramo de diez puntos permite adquirir un “trimestre de penosidad”, con el límite de ocho trimestres. Esto sirve no solo para anticipar

hasta dos años la jubilación, sino también para incrementar la duración del periodo asegurado y evitar la minoración del cálculo de la pensión. En este caso, a diferencia de la otra vía de acceso, no hay alteración de la salud consecuencia de las condiciones penosas, pero se atesoran exposiciones prolongadas. A la C2P subyace una idea de contribución preventiva, que sirve de contraprestación a la anticipación. Como un género de

“aseguramiento” paralelo al de las cotizaciones. Lo que garantiza un relativo equilibrio financiero y respeta la equidad.

Desde octubre de 2017, hay cuatro tipos de riesgos por lo que el empresario no cotiza (y no entran ya en la lista de la C2Pn, y que permiten el acceso a la jubilación anticipada por penosidad únicamente cuando hayan generado una situación de IP reconocida. De un modo más concreto, se trata de:

- ◉ Manipulación manual de cargas (R 4541-2 del Código Laboral)
- ◉ Posturas torpes definidas como posiciones forzadas de las articulaciones
- ◉ Vibraciones mecánicas (R 4441-1)
- ◉ Agentes químicos peligrosos (R 4412-3 y R 4412-60), incluyendo polvo y vapores

Sin embargo, en realidad, lo relevante del modelo que ofrece la legislación francesa en este punto se refiere a la construcción de un modelo más amplio más allá de la jubilación, y que se centra en la gestión de la empleabilidad y de las carreras profesionales

de las personas trabajadoras en general, y en particular de las de más edad.

En el primer decenio del siglo XXI se denominaron trabajadores *seniors*. Sin embargo, hoy se ha actualizado el concepto y se habla de “personas trabajadoras experimentadas o con experiencia”. Hay detrás una visión realista centrada no solo en la edad sino en la empleabilidad en un contexto de transiciones múltiples, en el que la edad puede estar indirectamente ligada a la obsolescencia de las cualificaciones, falta de adaptabilidad a los cambios y dificultades para cambiar de empleo y/o de sector productivo de empleo. Ese modelo tiene un exponente renovado en la Ley nº 2025-989 de 24 de octubre, por la que se trasponen varios Acuerdos Nacionales Interprofesionales, en particular aquel en favor del empleo de los trabajadores experimentados⁴⁴.

La legislación francesa contiene un modelo que, más allá de la jubilación, se centra en la gestión de la empleabilidad y de las carreras profesionales de las personas trabajadoras en general, y en particular de las de más edad.

⁴⁴ Diario Oficial de la República Francesa de 25 de octubre de 2025.

Simplificadamente -por no ser objeto de este informe-, se trata de un modelo sustentado en un diálogo social bipartito fuerte y consolidado, en el que el conjunto de interlocutores sociales es capaz de generar un consenso proyectado en el ámbito nacional, de carácter interprofesional, relativo a las transiciones profesionales. Lejos de insistir en modelos de anticipación de la edad de jubilación, tanto la representación empresarial (Medef, la CPME, l'U2P) como la sindical (CFDT, CFTC, FO, CGT y CFE-CGC) son conscientes de la realidad de los distintos tipos de movi­lidades profesionales como transiciones de mano de obra en el mercado (internas a la empresa/ grupo), o externas (entre sectores). Simultáneamente, reparan en la necesidad de atender a las necesidades de favorecer reconversiones profesionales, tanto entre distintos sectores como dentro de las profesiones en sí mismas consideradas; algo que requiere de una reformulación de competencias. Este diálogo tiene tanta legitimación como para que el legislador entienda necesario elevar sus contenidos a rango de ley, de tal manera que quedan incorporados, y desarrollados en el Código del Trabajo. De esta manera el elemento central, el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 25 de junio de 2025, reconoce la gestión de las transiciones y las reconversiones profesionales como el elemento central de la mejora de la tasa de empleo en Francia.

Se retoma en el ANI 2025 parte de la axiología centrada en la prolongación de la vida laboral anticipada en el ANI 2005⁴⁵, si bien se incorpora ahora un matiz importante: lo relevante en un momento de transiciones digital y ecológica, es la empleabilidad de las personas trabajadoras con experiencia laboral, como condición necesaria para el mantenimiento de la competitividad empresarial. Así, la formación y la recualificación profesional intensifican su papel respecto de todas las personas trabajadoras, pero especialmente de las personas con mayor experiencia profesional (y por ende de más edad seguramente), que pueden sufrir las consecuencias de los cambios tecnológicos. Más allá de un óptica microscópica o individual, se opta por una visión colectiva y general, en la que el mercado de trabajo francés, los sectores las empresas y las propias personas trabajadoras, han de anticiparse a la evolución de las profesiones y de las competencias y cualificaciones necesarias de los puestos de trabajo (nuevos y no tan nuevos).

Esa idea común, se materializa en una nueva gobernanza, que requiere adoptar la forma de Estrategia Nacional, que permite conjugar intereses habitualmente corporativos, partidistas, regionales, en torno a un consenso máximo entre interlocutores

⁴⁵ Ya en el ANI de 15 de octubre de 2005, referido al empleo de los trabajadores seniors, se partía de la necesidad de retrasar la salida del mercado de trabajo de este colectivo, mantener en el empleo y promover la reinserción de aquellos desempleados de mayor edad. En suma, se construía un esquema de restricción de las jubilaciones anticipadas, de mejora de las condiciones de trabajo de las personas de más edad, de incentivación de la contratación de desempleados de más edad, y de gestión anticipatoria de edades en las empresas.

sociales, (ANI 2025) que es asumido por el Estado en forma de Ley, y que se traduce en la generación de un entramado colaborativo de administraciones y organismos públicos competentes en materia de orientación y formación para el empleo que se alinean para transformar el mercado de trabajo en coherencia con las transformaciones económicas, productivas y tecnológicas que se están produciendo.

En primer lugar, se concluye en la necesidad de promover la negociación sectorial y de empresa. En segundo lugar, se estima esencial preparar la segunda parte de las carreras profesionales. En este marco destacan dos herramientas: las entrevistas profesionales, el acompañamiento a las transiciones y reconversiones a través de itinerarios de formación y recualificación, de desarrollo de proyectos de transición a iniciativa de las personas trabajadoras y de reconversión a iniciativa de las empresas. Para eso se profundiza en los sistemas de formación, certificación y financiación en todos los sectores clave y en todos niveles (nacional, regional y de empresa). En tercer lugar, se crea una nueva modalidad de contrato de duración indeterminada con una regulación ágil para los sujetos empleadores y garantista para las personas trabajadoras. Por último, se organizan los períodos finales de las carreras de las personas de más edad, mediante la adaptación de condiciones de trabajo, y los ajustes necesarios entre capacidades y competencias profesionales del puesto.

En síntesis, a lo que aquí interesa, en este modelo general, dificultades sobrevenidas que puedan tener las personas trabajadoras para seguir desempeñando las funciones de su profesión, se abordan no desde la óptica de la salida anticipada del mercado, sino desde su mantenimiento en un empleo compatible con su edad, en condiciones laborales dignas que respetan la experiencia profesional.

3.2. Italia

En el régimen italiano existen dos vías que permiten el adelanto de la edad de jubilación en razón del carácter especialmente gravoso de determinadas actividades laborales. La primera es el sistema conocido como “Quota 97,6” (o 98,6 para personas trabajadoras por cuenta propia) dirigido a categorías profesionales clásicamente equiparables a las que ampara el art. 206 LGSS español: personas trabajadoras de minas, personal de hornos, buzos, conductores profesionales, entre otros. Este mecanismo exige 35 años de cotización y una edad mínima de 61 años y 7 meses, siempre que la suma de ambos parámetros alcance 97,6 (o 98,6 para personas trabajadoras por cuenta propia). Se trata de un régimen fuertemente ligado a profesiones tradicionalmente masculinizadas, caracterizadas por un elevado componente físico y riesgo objetivo.

La segunda modalidad en el sistema italiano de jubilación, aunque de carácter temporal (pese a que anualmente se viene renovando se espera que para finales de 2025 expire esta medida⁴⁶) es el APE Sociale, una prestación asistencial que sirve de “puente” al percibirse desde los 63 años y 5 meses y hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Tiene previsto un importe equivalente a la pensión teórica de jubilación con el tope de 1.500 euros mensuales. Es en este instrumento donde el legislador italiano ha reconocido, por primera vez de manera amplia y explícita, un conjunto de actividades que interesan especialmente al objeto de este informe, pues se alejan del patrón clásico de penosidad estrictamente física. Así, el Decreto n.º 205/2018, de 5 de febrero, que especifica las profesiones del *allegato B* de la Ley 27 diciembre 2017, incluye como beneficiarios del APE Sociale a, entre otras, enfermeras y matronas hospitalarias con turnos rotatorios, cuidadores y asistentes domiciliarios o institucionales de personas dependientes, docentes de educación infantil y educadores de guardería, así como personal de limpieza no cualificado en oficinas, comercios, alojamientos o embarcaciones.

La calificación como *lavori usuranti* en el sistema italiano, término que no encuentra un equivalente exacto en el ordenamiento español, adquiere una amplitud conceptual que permite constatar

⁴⁶ Véase <https://www.studionaldi.com/aggiornamenti/ape-sociale-proroga-fino-al-31-12-2025/>

El legislador italiano no limita la penosidad al riesgo físico o al peligro objetivo, puesto que permite incorporar factores como la fatiga crónica, la irregularidad horaria, la alteración de los ritmos circadianos o el estrés sostenido.

que Italia maneja una noción de “penosidad” más amplia que la española. En efecto, el legislador italiano no limita la penosidad al riesgo físico o al peligro objetivo, puesto que permite incorporar factores como la fatiga crónica, la irregularidad horaria, la alteración de los ritmos circadianos o el estrés sostenido. Esta perspectiva encontraría respaldo en la definición normativa del Decreto Legislativo 374/1993, que califica estos como trabajos como “aquellos para cuyo desempeño se exige un esfuerzo físico y mental particularmente intenso y continuo, condicionado por factores que no pueden prevenirse con medidas adecuadas”⁴⁷.

⁴⁷ Nos ha parecido relevante traer a colación la siguiente definición: Sono considerati lavori particolarmente usuranti quelli per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee. La traducción es nuestra “Se consideran trabajos especialmente penosos aquellos cuyo desempeño exige un esfuerzo psico-físico particularmente intenso y continuado, determinado por factores que no pueden ser prevenidos mediante la adopción de medidas adecuadas”.

Este enfoque permite afirmar que el concepto de penosidad italiana incorpora una dimensión biopsicosocial al menos limitada en el sistema español. Un hito relevante en esta evolución conceptual se encuentra en la reforma de 2011 (Decreto Legislativo 21 aprile 2011, n. 67), que amplió la categoría de *lavori particolarmente usuranti* a personas trabajadoras sometidas a ritmos de producción en cadena, tiempos rígidos de procesamiento, y especialmente al trabajo nocturno, reconociéndose implícitamente que estos factores generan alteraciones fisiológicas y psicológicas acumulativas equiparables a los riesgos físicos tradicionales.

Sin duda, este marco permite concluir que el sistema italiano ha optado por una concepción más evolutiva, amplia y multidimensional de la penosidad que el español que permite incorporar riesgos ergonómicos, psicosociales y organizativos como elementos capaces de justificar el adelanto de la edad de jubilación.

4. Principales claves para reformar el modelo: las grandes ausencias

4.1. Primera ausencia: Un análisis de los sectores/profesiones/actividades feminizadas

Dejando a un lado la referencia que en el RD 1698/2011 se hacía a la “variable de género” como un elemento a tener en cuenta en los estudios (art. 11.2 *in fine*) y las referencias al género en el nuevo procedimiento regulado en el RD 402/2025, la normativa reguladora de la jubilación a edad reducida ha obviado históricamente a las mujeres trabajadoras, y por ende a los sectores, profesionales y actividades feminizadas.

Recapitulando, tradicionalmente, se ha dado un tratamiento singular a trabajadores y trabajadoras que veían reducida su esperanza de vida como consecuencia de los efectos sobre su

Se trata de una reducción de la edad compensada, esto es, se da por cotizado el tiempo que media entre la edad anticipada y la edad ordinaria.

salud de la tipología y actividad del trabajo desarrollado a lo largo de su vida laboral. En otras ocasiones, el elemento referencial se centra en los espacios de seguridad para terceros de la actividad de los trabajadores y las trabajadoras. De las múltiples soluciones que se planteaban en la praxis, la última era afrontar una reducción en la edad de jubilación. Se trataba de una reducción de la edad compensada, esto es, se daba por cotizado el tiempo que media entre la edad anticipada y la edad ordinaria. De esta forma, la persona beneficiaria se jubilaba a una edad temprana, pero recibiendo el mismo tratamiento que si lo hiciera a la edad ordinaria. Esto quería significar que cada persona trabajadora que participa en una actividad que generaba la aplicación de coeficientes reductores por razón de la actividad, tenía una edad de jubilación individualizada, ya que dependía del tiempo que hubiera trabajado en la actividad, y anticipada, pero regulada como si tuviera la edad general y ordinaria. Esta es la razón por la que hablamos bien de una jubilación anticipada y ordinaria, bien de una jubilación ordinaria a una edad reducida o adelantada.

Ahora bien, si se observan las actividades históricamente incluidas, es evidente que se trata de trabajos masculinizados y, por tanto, los elementos de medición del trabajo de naturaleza excepcionalmente peligrosa, penosa, tóxica o insalubre tienen un sesgo propio. Es al aplicar los mismos elementos de medición a trabajos feminizados, cuando “saltan todas las alarmas”, si se

permite la expresión, porque tales elementos no son aplicables dado que, en la mayoría de estos trabajos feminizados, no se vislumbran elevados índices de morbilidad y/o mortalidad, ni tampoco son ilustrativos los instrumentos de medición, ya que son frecuentes los altos niveles de medicación para poder trabajar⁴⁸. Por el contrario, en esos sectores, es habitual encontrar condiciones de trabajo generadoras de importantes afectaciones de la salud que se traducen en “malas condiciones de salud” (algo no medido en esos términos) o en enfermedades crónicas, de etiología difusa, que no están en los parámetros medibles. Es más, algunas de las condiciones de trabajo, por efecto de patrones en verdad sociológicos y culturales, no se consideran en sí mismas penosas en el sentido ortodoxo que incorporan las normas.

La solución inmediata es buscar la aplicación de otros elementos propios o más vinculados a la actividad feminizada. Pero esto,

48 Hay quien apunta que “Este prejuicio de que el trabajo de las mujeres es seguro es un sesgo inconsciente pero peligroso. La falta de reconocimiento de los riesgos relacionados con su trabajo, tanto por parte de los organismos responsables como por los distintos actores sociales, puede desencadenar consecuencias negativas. Son ejemplos de estas consecuencias: una prevención ineficaz en las empresas, la falta de reconocimiento de prestaciones en caso de las enfermedades profesionales no registradas como tales, una sobremedicación de las mujeres, la incorrecta estimación de los costes de las distintas incapacidades para los sistemas de seguridad social y de salud e, incluso, la estigmatización de las mujeres como no aptas para el trabajo”, GARÍ PÉREZ, AITANA (2025), “Integrar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales: una oportunidad para una actuación más eficaz y equitativa”, Seguridad y salud en el trabajo, ISSN 1886-6123, N° 120, 2025 p. 18. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SST+-+Número+120+%28versión+pdf%29.pdf>

no siempre es posible ni es pacífico en el espacio del diálogo social y en la construcción normativa.

A lo anterior se suma que algunas de las actividades feminizadas están sujetas a altos grados de informalidad, de suerte que cualquier tipo de parámetro cuantitativo de medición resulta impreciso y no describe la realidad en este ámbito. En otras palabras, sucede que los empleos feminizados suelen ser más propensos a la informalidad lo que podría ocasionar una carencia de datos, o de datos reales y suficientes a los efectos de trabajar con estos índices.

La razón no es otra que lo inapropiado del propio modelo, en el sentido de que, al utilizar el mismo molde histórico, referido a trabajos masculinizados con mediciones propias, a trabajos que no entran en ese molde, provoca el resultado negativo inevitable. La discriminación está en la aplicación del modelo androcéntrico: La división sexual del trabajo es un fenómeno social observable que se construye sobre la base de estereotipos y roles de género, de forma que asigna a las mujeres el trabajo reproductivo (los trabajos domésticos y de cuidados) y a los hombres el trabajo productivo. Cabe resaltar que el trabajo reproductivo se considera de menor valor social que el productivo, a pesar de que ambos son necesarios para la vida humana y para la organización de la sociedad. Y es aquí donde debe penetrar la perspectiva de

género, construyendo un nuevo y distinto modelo de jubilación anticipada ordinaria donde, despojadas de reminiscencias históricas caducas y obsoletas, se pueda realizar una ordenación jurídica en la que se pongan de relieve las circunstancias propias de los trabajos feminizados.

En la mayoría de los trabajos feminizados, no se vislumbran elevados índices de morbilidad y/o mortalidad, ni tampoco son ilustrativos los instrumentos de medición, ya que son frecuentes los altos niveles de medicación para poder trabajar.

El diseño actual de la jubilación anticipada por razón de actividad que nos ocupa presenta un marcado sesgo androcéntrico, al basarse en criterios pensados para sectores y profesiones desarrolladas mayoritariamente por hombres y dejar fuera trabajos que llevan a cabo fundamentalmente mujeres que, si bien no presentan altos índices de siniestralidad, generan enfermedades crónicas y desgaste físico y mental a largo plazo, en un marco en el que la etiología misma de las patologías no siempre es netamente reconducible a la dicotomía contingencia común *versus* profesional. Al ignorar estas enfermedades, se mantiene una discriminación estructural que impide a muchas mujeres

acceder a una jubilación que reconozca de manera equitativa el impacto del desgaste físico y mental de su labor. Como resultado, tampoco pueden optar a una jubilación anticipada justa, que tenga en cuenta las condiciones reales de su trabajo y los efectos acumulativos en su salud.

Siendo cierto y verdad que la Seguridad Social, en sí misma, no establece o produce brechas de género, más bien, lo que hacen las normas de Seguridad Social y muy especialmente en materia de pensiones, es reflejar las múltiples discriminaciones que se producen en el mercado laboral, no es menos cierto que en la ordenación de la Seguridad Social pueden existir, y de hecho existen, algunos espacios donde se descubren discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo⁴⁹ y que avalan los datos oficiales que evidencian tanto el mayor número de complementos de mínimos de pensiones contributivas de jubilación⁵⁰, como el mayor número de pensionistas de jubilación no contributiva⁵¹. Por señalar tres ejemplos paradigmáticos: las azafatas no entraron en el RD 1559/1986, las solicitudes en el marco del RD 1698/2011 o de iniciativas legislativas de las camareras de pisos y cuidadoras de personas dependientes no han sido estimadas, y las empleadas de

49 <https://www.inmujeres.gob.es/CentroDoc/Docs/JusticiaSocialJubilacionAnticipada.pdf>

50 <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST24>

51 <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST50/3351/c721e208-78ed-4745-b009-0bdf8634f21b>

La jubilación anticipada por razón de actividad del art. 206 TRLGSS presenta un marcado sesgo androcéntrico, al basarse en criterios pensados para sectores y profesiones desarrolladas mayoritariamente por hombres y dejar fuera trabajos que llevan a cabo fundamentalmente mujeres que generan enfermedades crónicas y desgaste físico y mental a largo plazo.

hogar, entre otras muchas manifestaciones del tratamiento desigual, nunca tuvieron en su régimen especial una edad reducida.

En la base de esa ausencia de sensibilidad y aplicación del principio de justicia social que de modo profundo subyace a la institución misma, se encuentra una visión androcéntrica que da escaso valor social a las actividades relacionadas con el cuidado de personas; tanto del modo de observar el trabajo -el propio concepto de penosidad, requerimientos, actividades, condiciones de trabajo relevantes, tipos de carreras profesionales- como de observar la salud de la persona trabajadora. La evidencia científica y jurídica muestra que el enfoque de género sigue sin estar suficientemente presente, no solo de la normativa de seguridad social, sino también en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sirva de ejemplo, de nuevo el caso de las trabajadoras al servicio

del hogar familiar que, incluso, han estado excluida legalmente del ámbito de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales hasta el 9 de septiembre de 2022, y aún siguen sin contar con un marco aplicativo completo, real y eficaz⁵². Sin que se pueda entrar en ello ahora, este hecho impide, por efecto cascada, una aplicación equitativa de los indicadores del RD 402/2025.

Incluso en sectores altamente masculinizados, pero con cierta presencia femenina, en los que se han reconocido edades mínimas de acceso reducidas, cabe que, por el momento, cierto número de mujeres trabajadoras se vean excluidas de ser beneficiarias. Y ello como consecuencia de que reglas generales de acceso a la jubilación anticipada, no son verdaderamente neutras⁵³ -sino más bien ciegas-, porque presuponen patrones homogéneos de vida laboral (en orden a acreditar quince años en el desarrollo de la profesión), o, simplemente ignoran los efectos que el trabajo tiene en la salud de las mujeres.

Habiendo mujeres que no han podido concluir periodos largos en esos sectores, pero sí en otros con condiciones similares de

52 Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

53 Hay quien habla de “neutralidad sesgada”, en GARÍ PÉREZ, AITANA (2025), “Integrar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales: una oportunidad para una actuación más eficaz y equitativa”, Seguridad y salud en el trabajo, ISSN 1886-6123, N.º. 120, 2025, págs. 15-21. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SST+-+Número+120+%28versión+pdf%29.pdf>

penosidad, o que han sido expulsadas del mercado, pensio-nadamente o no, en edades próximas a la de jubilación como consecuencia de la dificultad para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo, al generalizar categorías, la protección se diluye. Y ello porque pese a que la norma general ha sido que debe efectuarse una interpretación literal de la norma sobre perfiles profesionales beneficiados por los coeficientes reductores⁵⁴, no cabe efectuar una interpretación extensiva del precepto, ya que hace exclusiva referencia a determinadas reducciones en la edad mínima de jubilación, “por razón de trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos”.

En el plano doctrinal destaca la Sentencia 6/2025 Juzgado nº 4 de lo Social de Santa Cruz de Tenerife (Rec. 552/2024 de 20 de enero del 2025), que reconoce a una tripulante de cabina el derecho a acceder a la jubilación anticipada pese a que su profesión no figura entre las actividades oficialmente calificadas como penosas o peligrosas. El juzgado finalmente aplica un coeficiente reductor del 30% al considerar la discriminación por razón de género del RD 1559/1986, de 28 de junio basándose en doctrina judicial previa⁵⁵, al carecer la norma reglamentaria de fundamento objetivo y razonable. *A priori*, parecen las únicas

54 STS 714/2018, de 4 de julio de 2018, rec. 184/2017 y, más muy recientemente, STS 129/2025, de 25 de febrero de 2025, rec. 271/2022.

55 STSJ de Madrid nº 533/2024, de 5 de julio de 2024, rec. 219/2024.

interpretaciones judiciales extensivas de la norma de seguridad social. No obstante, en relación con este colectivo en particular, se está tramitando ante la Comisión Europea (CE) una denuncia presentada por el sindicato español SITCPLA sobre la posible discriminación en la edad de jubilación de las tripulantes de cabina de pasajeros o TCP en España⁵⁶.

Resulta fundamental y urgente incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de los coeficientes reductores para garantizar que no se perpetúen desigualdades y reflejen de manera justa las trayectorias laborales de las mujeres. Y, en este sentido, es inaplazable compensar los efectos de la brecha de género en las pensiones, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo que concurren en muchas de las ocupaciones o actividades desarrolladas mayoritariamente por mujeres, cuyos trabajos incluyen penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad de una forma que, debido a la falta de perspectiva de género, no está siendo reconocida. Las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, la carga física y mental de atender a mayores y personas dependientes, el aislamiento, el esfuerzo visual, entre otras deben visibilizarse y tenerse en cuenta en el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación en la normativa que reglamentariamente los determine.

⁵⁶ Véase la petición en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-CM-761157_ES.pdf

Incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de los coeficientes reductores es fundamental para garantizar que no se perpetúen desigualdades y reflejen de manera justa las trayectorias laborales de las mujeres.

Ninguna duda cabe de que determinadas condiciones de trabajo que, en apariencia, no tienen capacidad de afectación sobre la salud de las personas trabajadoras, *de facto* sí podrían hacerlo. Por poner un ejemplo: en el marco de los tiempos de trabajo, el trabajo a tiempo parcial, combinado o no con pluriactividades o pluriempleos, puede tener un efecto en la salud física y/o mental, pero no trazable. Tampoco las fatigas sincopadas y los efectos de la gestión de la vida personal y familiar están siendo tenidos en cuenta y su relación directa con problemas de salud mental y riesgos psicosociales a los que ninguna referencia incluye el RD 402/2025.

En el marco de estas consideraciones, entonces, se evidencia la imperfección y asimetría de los datos estadísticos, y de sus análisis epidemiológicos. Es decir, falta un estudio prospectivo de los contornos de los sectores feminizados y de la feminización

de ciertos puestos de trabajo, y de los impactos de género en los desenvolvimientos de las carreras profesionales.

Aún no hay correctos análisis de datos con perspectiva de género, no sólo porque no se exploten los datos existentes, sino porque no se recogen o no se contextualizan suficientemente. A modo de muestra, un botón: aún se diluyen entre las contingencias comunes posibles patologías femeninas con causa o agravante laboral (trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares, ginecológicas, mentales, o tipos de cáncer, por señalar algunos).

En definitiva, en la nueva regulación se 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, 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 que dejaría fuera a trabajadoras que acrediten X años de actividad en el sector textil, X en el sector limpieza y X en sector sociosanitario. De ahí la idea de implementar modelos de carrera profesional, al estilo del sistema francés adelantado, en el que, además, computen los períodos de ausencia (maternidades, etc.).

4.2. Segunda ausencia: La atención a la salud laboral de las mujeres

Como ya se ha tenido ocasión de adelantar, el diseño actual de la jubilación anticipada presenta un –a riesgo de resultar redundante– marcado sesgo androcéntrico, al basarse en criterios pensados para sectores y profesiones desarrolladas mayoritariamente por hombres y dejar fuera trabajos que llevan a cabo fundamentalmente mujeres que, si bien no presentan altos índices de siniestralidad, generan enfermedades crónicas y desgaste físico y mental a largo plazo. Enfermedades, además, que no han sido objeto de tantos estudios científico-médicos ni epidemiológicos. Al ignorar estas enfermedades, se mantiene una discriminación estructural que impide a muchas mujeres acceder a una jubilación que reconozca de manera equitativa el impacto del desgaste físico y mental de su desempeño. Como resultado, tampoco pueden optar a una jubilación anticipada justa, que tenga en cuenta las condiciones reales de su trabajo y los efectos acumulativos en su salud.

Asimismo, la evidencia científica y jurídica muestra que el enfoque de género sigue sin estar suficientemente presente, no solo de la normativa de seguridad social, sino también en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los riesgos laborales específicos de las mujeres y las enfermedades profesionales derivadas de

actividades altamente feminizadas continúan siendo invisibilizados e infravalorados, obligando a las trabajadoras a recurrir a largos y costosos procesos judiciales para el reconocimiento de sus derechos.

La protección de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo (ex art. 14 LPRL) es una materia dinámica, cambiante, que se ve afectada por un buen número de factores, como los continuos cambios tanto en el tipo de trabajo disponible como en el perfil de género o edad, que requiere identificar los cambios en curso, para lo que es del todo preciso aplicar un planteamiento integral y a largo plazo. Uno de esos nuevos retos a los que se ha enfrentado el tratamiento jurídico-laboral de los riesgos laborales en las últimas décadas ha sido la incorporación de nuevos riesgos como los psicosociales. Pero, en el contexto actual, lo que preocupa es la no incorporación de la perspectiva de género al tratamiento preventivo frente a estos riesgos⁵⁷. Efectivamente, la protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras no puede articularse de la misma forma porque, a consecuencia de las diferencias de género, los riesgos y peligros a los que están expuestos hombres y mujeres difieren significativamente. Para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a la mujer trabajadora

57 GRAU PINEDA, CARMEN (2017), “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, ISSN-e 2792-8322, ISSN 2792-8314, N.º. 408, págs. 23-58. DOI: <https://doi.org/10.51302/rtss.2017.1912>

respecto del hombre trabajador y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes a las de los hombres y, por tanto, hay que seguir fomentando a través de instrumentos como la negociación colectiva, protocolos o implicación de la empresa a través de normas internas una perspectiva de género con base jurídica tanto en las normas de igualdad como en las normas preventivas; hay que seguir trabajando en pro del aprovechamiento de las sinergias entre ambos ámbitos (igualdad y prevención de riesgos laborales) y, especialmente, en el aprovechamiento de las oportunidades que la integración de contenidos preventivos en los planes de igualdad⁵⁸ -y su carácter normativo como fuente convencional- ofrece. Por no hablar de la necesidad de modificar el listado de enfermedades profesionales para incorporar la perspectiva de género⁵⁹.

Como se ha advertido desde el INSST, sin un enfoque que integre y tenga en cuenta las diferencias biológicas y las desigualdades

58 <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/integracion-de-la-prl-en-los-planes-de-igualdad-2025>

59 CASTRO FRANCO, ANA MARÍA; MARTÍNEZ MORENO, CAROLINA; ÁLVAREZ CUESTA, HENAR; GRAU PINEDA, CARMEN (2025), “Balance de la doctrina judicial para el reconocimiento de las enfermedades profesionales de las camareras de piso: la perspectiva de género en los trabajos feminizados”, Seguridad y salud en el trabajo, ISSN 1886-6123, N.º. 120, 2025, págs. 40-50. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SST+-+Número+120+%28versión+pdf%29.pdf>

En el contexto actual, lo que preocupa es la no incorporación de la perspectiva de género al tratamiento preventivo frente a estos riesgos.

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, resulta forzosa la referencia al objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027⁶⁰ 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

60 <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

de los colectivos más vulnerables⁶¹”. En adición con lo anterior, la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud (2022-2026)⁶², 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 España⁶³.

Pero, además, resulta irresponsable no considerar las consecuencias que en materia pensional se derivan de todo ello. Y, en este sentido, es fundamental y urgente incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de los coeficientes reductores para garantizar que no se perpetúen desigualdades y reflejen de manera justa las trayectorias laborales de las mujeres. Consecuentemente, es inaplazable compensar los efectos de la brecha de género en las pensiones, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo que concurren en muchas de las ocupaciones o activida-

61 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST). (2023c). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

62 Ministerio de Sanidad. Estrategias de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Periodo 2022-2026. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/areas/calidadAsistencial/estrategias/saludMental/home.htm>.

63 BENACH DE ROVIRA, JOAN (coord.) (2025) Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. Sinopsis del Informe PRESME, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 978-84-8417-639-8.

des desarrolladas mayoritariamente por mujeres, cuyos trabajos incluyen penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad de una forma que, debido a la falta de perspectiva de género, no está siendo reconocida.

En relación con esto, simplemente en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, sigue estando pendiente un abordaje específico de las especificidades de la salud femenina. Pero, más allá, tampoco se toman en consideración otros condicionantes sociales de la salud que tiene que ver con las interconexiones de las otras realidades del mercado de trabajo, de la organización social de los cuidados, o de la existencia de violencia doméstica en el hogar o violencia sexual o de género en el entorno laboral, por señalar algunas de ellas.

A nivel normativo, el fundamento jurídico del Real Decreto 40/2/2025 se apoya en doctrina consolidada tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo, que han estable-

En el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, sigue estando pendiente un abordaje específico de las especificidades de la salud femenina

cido que la aplicación de coeficientes reductores a la edad de jubilación no vulnera el principio de igualdad del artículo 14 CE, siempre que dicha diferenciación se justifique en circunstancias objetivas y acreditadas⁶⁴. Así, se consolida que esta medida no resulta excepcional ni discriminatoria, sino que responde a la necesidad de proteger a quienes desarrollan actividades profesionales con altos índices de morbilidad o mortalidad, o cuyas condiciones laborales provocan secuelas que derivan en dichos efectos. Y esta no es una cuestión baladí dada la fuerte oposición que el TJUE manifiesta frente a medidas de acción positiva como el complemento de la brecha de género.

A lo anterior se uniría que el modelo parece ignorar que la precarización laboral no siempre permite el ajuste de la prevención de modo correcto. Por lo que, en la medida en que -siquiera en teoría- haya suficiente recorrido para el ajuste de las condiciones de trabajo y la mejora de los mecanismos de prevención de los riesgos laborales, no se considerará oportuna la anticipación de la edad. Aún a riesgo de estar obviando la imposibilidad, *de facto*, de que las personas trabajadoras hayan sido sujetos destinatarios del cumplimiento óptimo y cabal de la normativa preventiva. La colectivización de las consideraciones de salud

64 MORENO ROMERO, FRANCISCA (2023) "Jubilación anticipada por razón de la actividad y principio de no discriminación. Análisis de la Sentencia del Tribunal Supremo (sala Contencioso-Administrativo, sección 4ª) núm. 1140/2022, De 14 de septiembre". Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum. 35: 115-123

en el trabajo genera una disfunción en forma de insuficiencias de la protección/sobreprotección de ciertos colectivos.

4.3. Tercera ausencia: La falta de consideración de las elevadas tasas de informalidad laboral femenina y el impacto de la cotización adicional

La cotización adicional puede tener un impacto negativo en el blanqueamiento o afloramiento de ciertos colectivos (muchos feminizados). Ninguna duda cabe respecto de que, en contextos de alta informalidad laboral femenina, la imposición de una cotización adicional vinculada a coeficientes reductores puede aumentar los costes laborales en sectores feminizados, desincentivando la formalización de empleo y profundizando tanto la informalidad como la brecha de género en las carreras de cotización y en las pensiones.

Conviene reparar en que, con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema como se reconoce expresamente en el preámbulo del RD 402/2025, la aplicación de los coeficientes reductores que se establezcan llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social o “sobrecotización”, a efectuar en relación con el colectivo que se delimite en la norma correspondiente, en los términos y condiciones que, se establezcan. Dicho sobrecoste debería, para ser riguroso, con-

siderar el impacto diferenciado por sexo dado que una medida pensada para compensar el coste de la jubilación anticipada puede, paradójicamente, agravar desigualdades estructurales de género, en el sentido de “ahuyentar” parte del empleo hacia la informalidad, dificultando el afloramiento que las políticas públicas vienen impulsando.

Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias que bien pudiera bien exceptuarse, graduarse o compensarse⁶⁵, bien bonificarse o reducirse como ya se hace con las cuotas empresariales a la seguridad social, normalmente por contingencias comunes, pero no solo, como mecanismos de incentivo a la contratación de ciertos colectivos con dificultades de empleabilidad⁶⁶.

5. Valoración final

El análisis realizado permite constatar que el sistema español de aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por razón de actividad presenta importantes límites materiales y procedimentales.

⁶⁵ Por ejemplo, atendiendo a sectores ya en proceso de formalización o a actividades, como la limpieza o los cuidados, donde existe una elevada informalidad femenina.

⁶⁶ <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html>

El modelo sigue priorizando riesgos físicos clásicos, dejando fuera daños menos visibles y dinámicas de deterioro acumulativo, que afectan a números as profesiones, especialmente

El principal problema del sistema actual deriva de que, como antaño, continúa fundamentándose en una clasificación tradicional de las actividades como penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres, ahora medida mediante índices cuantitativos de morbilidad y mortalidad aparentemente neutros. Aunque esta metodología intenta objetivar la categorización, en la práctica sigue respondiendo a esquemas propios de actividades homogéneas con requerimientos físicos muy definidos, resultando insuficiente para captar la complejidad del riesgo laboral contemporáneo. Entendemos que el modelo sigue priorizando, de forma inadecuada a los nuevos tempos y realidades, riesgos físicos clásicos, dejando fuera daños menos visibles y dinámicas de deterioro acumulativo, que afectan a numerosas profesiones, especialmente feminizadas.

A ello se suma una problemática estructural: el sistema exige altos índices de morbilidad o mortalidad en las edades de actividad. Esto excluye actividades en las que el impacto real se

manifiesta en forma de reducción de la esperanza de vida a largo plazo, para las que no existen datos adecuados ni mecanismos de reconocimiento.

Por otro lado, se podría admitir que existe la tendencia actual en las políticas de adelanto de la edad de jubilación de orientarlas hacia enfoques más individualizados y basados en evidencia, alejándose de categorizaciones rígidas de “trabajos penosos”. Estas propuestas vinculan la aplicación de las medidas no a actividades u ocupaciones concretas sino a las características propias del puesto de trabajo, que son las consideradas peligrosas o penosas como, por ejemplo, la nocturnidad o la turnicidad.

En consecuencia, se propone un modelo de indicadores individualizados capaz de valorar no solo la exposición física tradicional, sino, entre otros, el desgaste acumulativo y los riesgos psicosociales que afectan de manera desigual a las personas trabajadoras dentro de una misma actividad. La intensificación del ritmo de trabajo, la carga mental sostenida, la responsabilidad emocional, la fatiga asociada al trabajo a turnos, etc. constituyen factores determinantes del deterioro de la salud laboral que hoy no encuentran reflejo en los coeficientes reductores vigentes en nuestro país. Incorporar este tipo de indicadores permitiría medir cómo se acumula el daño a lo largo de la carrera profesional, evitando que el sistema se limite a fotografiar riesgos físicos

tradicionales y facilitando una respuesta más justa, flexible y basada en evidencia científica. La concurrencia individualizada de cada uno de estos factores llevaría aparejada una cotización adicional a los efectos de financiar el sistema, dejando rastro en el sistema de la realización de este tipo de trabajos que tendrán repercusión en la reducción de la edad de jubilación.

Con todo, no se puede obviar que un sistema como el que se propone conlleva mayores costes operativos tanto para las personas trabajadoras y empresarias, con mayores cotizaciones, como para el Estado, que tendrá que desarrollar el sistema individual, hacer un seguimiento del mismo y fiscalizar y controlar su aplicación. Tampoco se ha de menospreciar, como ya se ha hecho referencia, un posible efecto desincentivador (o lo que es peor, fraudulento en cuanto a su formalización) de ciertas actividades por el aumento de los costes laborales de su desarrollo.

Se propone un modelo de indicadores individualizados capaz de valorar no solo la exposición física tradicional, sino, entre otros, el desgaste acumulativo y los riesgos psicosociales que afectan de manera desigual a las personas trabajadoras dentro de una misma actividad.

La jubilación anticipada por razón de la actividad prevé que la reducción de edad, no lleve aparejada la reducción de requisitos generales.

En todo caso, conviene llamar la atención sobre la siguiente premisa: En todos los casos de jubilación anticipada por razón de la actividad previstos en nuestro sistema de seguridad social, se prevé que la reducción de edad no lleve aparejada la reducción de requisitos generales. Y en ello ha insistido voces autorizadas, siendo frecuente encontrar en la normativa la coletilla de que “la aplicación de la reducción de la edad de jubilación en ningún caso dará ocasión a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a (...) en los supuestos en que se acrediten 35 o más años de cotización efectiva, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias”. A lo que le sigue la aplicación de coeficientes reductores.

En un modelo así diseñado, sobre estas bases consolidadas y sistémicas, plantear la jubilación anticipada respecto de empleos altamente feminizados con condiciones de trabajo especialmente penosas o peligrosas respecto de los que son evidentes

las dificultades para cumplir los requisitos generales, debe considerarse oportuno intervenir de forma directa en el cálculo pensional. Pero también actuar en el mercado de trabajo o en las exigencias preventivas, con aportaciones creativas, diferentes de las existentes y que incorporen elementos no utilizados hasta el momento.

En definitiva, la normativa legal y reglamentaria incluye como requisito para que opere la medida un elevado índice de morbilidad y/o mortalidad, si bien la medida de adelanto de la edad de jubilación se sustenta sobre una reducción de la esperanza de vida de las personas que se han ocupado de ciertas actividades y esto no tiene por qué tener una relación directa con la morbilidad o mortalidad. Es oportuno aclararlo porque existen actividades en las que, no produciéndose altos índices de morbilidad o mortalidad en la edad activa de las personas trabajadoras, sin embargo, a la larga, se visibilizan secuelas que producen una reducción de la esperanza de vida de estas. En este sentido, parece aconsejable contemplar esta casuística considerando otras variables o estándares de medición. La esperanza de vida sería la idónea, pero se desconoce si existen este tipo de datos por actividades. En cualquier caso, este aspecto no tiene virtualidad alguna en la normativa vigente, toda vez que –se reitera– el art. 206.1 LGSS exige que el trabajo tenga naturaleza

excepcionalmente penosa y, además, que se acrediten altos índices de morbilidad o mortalidad.

Una última consideración de la que se quisiera dejar constancia antes de concluir es la referida a los reconocimientos legales paralelos o extramuros. El modelo previsto en el RD parece adolecer de fallas desde la perspectiva de género, pero si, además, se mantienen los reconocimientos a colectivos masculinizados mediante fórmulas ajenas al procedimiento general, se eleva al cuadrado la disfunción, incluso en términos de igualdad de oportunidades. Porque, ante los posibles reconocimientos legales paralelos ex lege sin someterse al procedimiento para ciertos colectivos, surge el interrogante de si los colectivos recientemente beneficiados, como bomberos forestales, agentes forestales y medioambientales⁶⁷, o los posibles beneficiados, como conductores profesionales, para acceder a la jubilación anticipada cumplirían los indicadores del RD 402/2025.

Da, de nuevo, la impresión que ante la dificultad de acreditar los indicadores del RD 402/2025 se elude su justificación a través del siempre fácil –aunque cuestionado– recurso a su aprobación en otra norma como ha venido ocurriendo con las leyes de presupuestos generales del Estado y su utilización como normas

⁶⁷ Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social.

escoba u ómnibus, eso sí, bajo alegatos preventivos del tipo de “sufren estrés térmico”. Resulta curioso, cuanto menos, que sea posible acudir a indicadores preventivos clásicos como el apuntado en estos casos (extramuros del RD 402/2025) y no en otros. Y, conviene tener presente que, con esta forma de proceder, se desmerece un procedimiento que se erige como objetivo, porque no se aplica a todos los colectivos, sino genéricamente, de modo ciego, a la par que puntual y coyunturalmente se reconoce la anticipación a colectivos ad hoc, sin acreditar los elementos objetivables exigidos por el nuevo RD.

Por concluir, cabría dejar apuntadas muy sucintamente algunas líneas generales de reforma, a saber:

1. Es preciso armar un sistema de información estadística general, fiable, trazable, coordinado y dirigido a unificar datos de los distintos organismos implicados. La objetivación basada en datos no es posible, genera disfunciones e inequidad; puesto que, por más que se diseñen indicadores, la falta de una sistematización completa de datos de empleo y de salud, por género, profesiones/sectores, y otros marcos condicionantes (edad, lugar de residencia, eventual grado de discapacidad, origen etc.) no permite hacer visible la realidad del trabajo de las mujeres.
2. Para evidenciar esto, se propone al Ministerio que trate, en el marco de la opción que el RD 402/2025 le otorga, de estudiar la posibilidad de anticipar la edad de jubilación en el sector de los cuidados/atención sociosanitaria (institucionalizados y en el hogar). Quizás en un estudio prospectivo concreto, pueda identificar las fallas que se han dejado apuntadas.
3. A falta de ese sistema, se atendería mejor a la efectiva protección de las personas trabajadoras el establecimiento de un procedimiento individualizado que, sobre la base científico-técnica que ofrecen los distintos estudios y fórmulas aritméticas, se valoren ad hoc las efectivas condiciones de trabajo y otros condicionantes de la salud, y el grado de afectación potencial de su estado de salud física y mental.
4. Por último, se hace preciso reorientar la anticipación al ámbito de la recualificación, algo archicomplejo, en el contexto constitucional español, en el que la distribución de competencias dissociadas (seguridad y salud, seguridad social, formación y políticas de empleo) frena la construcción de modelos alternativos.





Referencias bibliográficas

- ARADILLA MARQUÉS, MARÍA JOSÉ (2025) Especialidades en materia de seguridad social y otros profesionales del sector cultural, Tirant lo Blanch, N.º 297.
- BENACH DE ROVIRA, JOAN (coord.) (2025) Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. Sinopsis del Informe PRESME, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8932576.pdf>
- BRUNO ANNE-SOPHIE. (2015) “Les racines de la retraite pour pénibilité Les dispositifs de compensation de l’usure au travail en France (de la fin du XIXe siècle aux années 1980)”, *Retraite et société*, 72(3), 35-54. <https://doi.org/10.3917/rs.072.0035>
- CASTRO FRANCO, ANA MARÍA; MARTÍNEZ MORENO, CAROLINA; ÁLVAREZ CUESTA, HENAR; GRAU PINEDA, CARMEN (2025), “Balance de la doctrina judicial para el reconocimiento de las enfermedades profesionales de las camareras de piso: la perspectiva de género en los trabajos feminizados”, *Revista Seguridad y salud en el trabajo*, INSST, n° 120. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SS-T+-+Número+120+%28versión+pdf%29.pdf>
- DELLA PORTA, DOMENICO (2020). “La previdenza sociale strumento di prevenzione degli infortuni sul lavoro”. *Rivista degli infortuni delle malattie professionali*, n. 2-3.
- DE VICENTE ABAD, ÁNGELES (2025) “Los trabajos de mujeres y hombres: conceptos clave en cifras”. *Revista Seguridad y salud en el trabajo*, INSST, n° 120. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SST+-+Número+120+%28versión+pdf%29.pdf>
- GARÍ PÉREZ, AITANA (2025). “Integrar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales: una oportunidad para una actuación más eficaz y equitativa”. *Revista Seguridad y salud en el trabajo*. INSST, n° 120. <https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SST+-+Número+120+%28versión+pdf%29.pdf>
- GRAU PINEDA, CARMEN (2017), “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n° 408. DOI: <https://doi.org/10.51302/rtss.2017.1912>
- HEAS, FRANCK (2005), “La définition juridique de la pénibilité au travail”, *Travail et Emploi*, n° 104, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/Heas.pdf>

- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2025), Justicia social y perspectiva de género en el acceso a la jubilación anticipada [Recurso electrónico] / Instituto de las Mujeres en colaboración con la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de las Mujeres, 2025. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE2299.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2023). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>
- JOLIVET, ANNIE, (2023) “La prise en compte de la pénibilité pour les retraites : état des lieux international”, CEET, CNAM, COR n° 215, https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2023-03/Doc_10_Ceet_P%C3%A9nibilit%C3%A9_international_vfinale.pdf
- LEMA AÑÓN, C. (Ed.) (2021) Determinantes sociales de la salud, Madrid, Dykinson.
- MALDONADO MOLINA, JUAN ANTONIO (2022) “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 467.
- MIÑARRO YANINI, MARGARITA (2025) “La nueva regulación del procedimiento para reducir la edad de jubilación por coeficientes por la excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad e insalubridad de la actividad desarrollada: mucho más que una regulación rituaría”. Revista De Trabajo y Seguridad Social. CEF, (487), 7–16. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24679>
- MORENO ROMERO, FRANCISCA (2023) “Jubilación anticipada por razón de la actividad y principio de no discriminación. Análisis de la Sentencia del Tribunal Supremo (sala Contencioso-Administrativo, sección 4ª) núm. 1140/2022, De 14 de septiembre”. Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum. 35.
- NADALET, SYLVAIN (2011) “L’attuazione della delega sui lavori usuranti: chi lo dice che si vive (solo) tre anni di meno?”. Lavoro e diritto, n. 3.
- OECD (2023) Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>

- OIT (2014) Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado, Organización Internacional del Trabajo, <https://www.ilo.org/es/publications/jubilacion-anticipada-por-trabajos-de-naturaleza-penosa-toxica-peligrosa-o>
- PEREZ-FUENTES HERNANDEZ, PILAR (2012) “El trabajo de las mujeres: una mirada desde la Historia”. Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales, nº 2. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.6682>
- ROSAMARÌ SIMONCINI, GINA (2011) “Il pensionamento anticipato per i lavori usuranti. Analisi del Decreto Legislativo 21 aprile 2011, n. 67”. Lavoro e previdenza oggi, 7-8.
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE (2023) “Establecimiento y aplicación de coeficientes reductores en la edad de jubilación”. Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 10. Disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002592

- SERVICIO DE ESTUDIOS UGT (2025), RD 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula la jubilación anticipada para actividades de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, Análisis y contextos, nº 90, <https://servicioestudiosugt.com/jubilacion-anticipada-para-actividades-de-naturaleza-excepcionalmente-penosa-toxica-peligrosa-o-insalubre/>





Anexos

ANEXO I

Indicador I: Indicador básico de incidencia

$$I_{ig}^{(c)} = 100 * \frac{\text{(Nº total de procesos de IT del colectivo por la contingencia "c" durante el periodo de observación)}_{ig}}{\text{(Nº total de personas trabajadoras del colectivo durante el periodo de observación)}_{ig}}$$

A. Dividendo

1. Colectivo de referencia (art. 14): (riesgo de que la tasa de informalidad altere el marco referencial)

- ▶ CNAE: actividad económica.
- ▶ CNO: ocupación.
- ▶ Ocupación o actividad profesional concreta.

2. Procesos de IT por contingencia “c”:

- ▶ Incluye contingencias comunes (novedad frente al RD 1698/2011).

- ▶ Positivamente, incorpora patologías históricamente “mal reconocidas en mujeres”.

Persisten problemas: Lesiones laborales de trabajadoras declaradas como comunes. En 2024, los ATJT fueron más del doble en hombres que en mujeres (INSST, 2025).

- Quedan fuera:

- ▶ Procesos informales o no registrados.
- ▶ Procesos “medicalizados” sin IT.
- ▶ Bajas de 1–3 días (indicativas de morbilidad ¿no computada? Se incluyen los procesos de IT en la fórmula, no las prestaciones, por lo que parece que si se incluyen).

- Problemas indirectos:

- ▶ Sectores feminizados con baja formalización de IT (limpieza, sociosanitario).
- ▶ Temporalidad y miedo a no renovación reducen las solicitudes de IT.
- ▶ Las interrupciones por cuidados distorsionan los resultados.

B. Divisor

Mide la frecuencia de procesos de morbilidad o mortalidad por persona expuesta.

Indicador II: Indicador de incidencia de sucesos graves

$$II_{ig}^{(c)} = 10^6 * \frac{\text{(Nº total de declaraciones de fallecimientos y reconocimientos de IP en el colectivo efectuados por el INSS durante el periodo de observación por la contingencia "c")}_{ig}}{\text{(Nº total de personas trabajadoras del colectivo durante el periodo de observación)}_{ig}}$$

A. Dividendo

1. Fallecimientos (INSST 2024): 677 accidentes de trabajo mortales de los que hombres, 637 (94,1 %) y mujeres: 40 (5,9 %). 15 veces mayor en hombres.
2. Reconocimientos de IP:
 - ▶ Infravaloración médica de dolencias propias de trabajos feminizados (dolor crónico, lesiones musculoesqueléticas o repetitivas, ansiedad y patologías mentales).

- ▶ Dificultad probatoria causalidad en casos como enfermedades mentales
- ▶ Trastornos músculo-esqueléticos agravados por factores de género (peri/postmenopausia).
- ▶ Concausas no aplicables. Factores que contribuyen a producir el daño, pero no es causa exclusiva del cuadro.
- ▶ Sesgos culturales y de percepción: Invisibilidad de la medicalización femenina (No se concibe a un peón de obra trabajando medicado, pero sí a una camarera de pisos sostenida por analgésicos). Importancia de medir el consumo de medicamentos como indicador indirecto.

Indicador III: Indicador de duración media

$$III_{ig}^{(c)} = \frac{\text{(Nº total de días de duración de los procesos de IT por la contingencia "c" del colectivo finalizados durante el periodo de observación)}_{ig}}{\text{(Nº total de procesos de IT por la contingencia "c" del colectivo finalizados durante el periodo de observación)}_{ig}}$$

La duración media estará viciada de los condicionantes señalados anteriormente.

Podría plantearse para salvar esta problemática que afecta mayoritariamente a las mujeres términos de comparación homogéneos (mujeres-franja de edad-otras actividades).

Indicadores complementarios

$$IV_{ig}^{(c)} = 100 * \frac{\left(\text{N}^{\circ} \text{ total de días de duración de los procesos de IT por la contingencia "c" del colectivo durante el periodo de observación} \right)_{ig}}{\left(\text{N}^{\circ} \text{ total de días en alta laboral del colectivo en la actividad en estudio durante el periodo de observación} \right)_{ig}}$$

$$IV_{ig}^{(c)} = 100 * \frac{\left(\text{N}^{\circ} \text{ total de horas no trabajadas por procesos de IT por la contingencia "c" durante el periodo de observación} \right)_{ig}}{\left(\text{N}^{\circ} \text{ total de horas en alta laboral durante el periodo de observación} \right)_{ig}}$$

Aunque corrigen la rotación y parcialidad, no solucionan los problemas indirectos descritos que no son recogidos en datos: Sectores feminizados con baja formalización de IT (limpieza, sociosanitario), Temporalidad y miedo a la no renovación reducen las solicitudes de IT, las interrupciones por cuidados distorsionan los resultados.



ANEXO II

Indicadores de penosidad

Se refieren a factores que generan una carga física, mental o sensorial excesiva, causando un deterioro gradual de la salud.

Art. 2. a) RD 402/2025: realización de actividades en condiciones extremas que implican un esfuerzo constante o de gran dificultad caracterizado, entre otras circunstancias, por la edad, la exposición a calor o frío extremo, ruido, vibraciones, uso permanente de fuerza física, nocturnidad y uso permanente de equipos de protección personal portados.

Factores físicos y ergonómicos:

- ⦿ Movimientos repetitivos y posturas forzadas: Frecuencia y duración de movimientos que pueden causar trastornos musculoesqueléticos. Se evalúan mediante análisis ergonómicos.

- ⦿ Manipulación de cargas: Peso y frecuencia del levantamiento, empuje o transporte de objetos pesados, que pueden causar lesiones en la espalda.
- ⦿ Fatiga física: Nivel de esfuerzo físico requerido por la tarea, incluyendo el ritmo de trabajo y la duración de las jornadas.
- ⦿ Exposición a condiciones ambientales extremas: Trabajar en entornos con altas o bajas temperaturas, ruidos excesivos, vibraciones o iluminación deficiente.

Factores psicosociales:

- ⦿ Carga mental: Nivel de concentración, ritmo y complejidad de las tareas, que pueden generar estrés y fatiga mental.
- ⦿ Falta de autonomía y control: Limitada capacidad del trabajador para influir en la organización de su trabajo y en la toma de decisiones.
- ⦿ Horarios y turnos de trabajo: Dificultad para conciliar la vida laboral y personal, especialmente en trabajos a turnos o con horarios irregulares.

- ⦿ Monotonía y repetitividad: Tareas repetitivas que no ofrecen desarrollo de habilidades y pueden llevar al aburrimiento y la desmotivación.

Indicadores cuantitativos relacionados:

- ⦿ Tasas de absentismo por enfermedad común: Puede reflejar un desgaste general de la salud.
- ⦿ Tasas de rotación de personal: Una alta rotación puede ser señal de insatisfacción con las condiciones laborales penosas.
- ⦿ Resultados de encuestas de salud laboral: Evaluación periódica del bienestar y la percepción del trabajador sobre su carga de trabajo.

Indicadores de peligrosidad

Estos indicadores miden los riesgos que pueden causar daños graves o accidentes de forma repentina.

Art. 2. c) RD 402/2025: realización de trabajos susceptibles de causar un accidente laboral o enfermedad profesional con

mayor índice de incidencia o frecuencia que otros trabajos y, por tanto, con elevados índices de morbilidad o mortalidad

Factores relacionados con el riesgo de accidentes:

- ⦿ Exposición a maquinaria peligrosa: Uso de equipos sin protecciones adecuadas, riesgos de atrapamiento, corte o golpes.
- ⦿ Exposición a sustancias químicas o tóxicas: Manipulación, producción o almacenamiento de productos que pueden causar intoxicaciones o enfermedades profesionales.
- ⦿ Riesgos biológicos: Exposición a agentes biológicos infecciosos, como bacterias, virus o parásitos.
- ⦿ Riesgos de caídas: Trabajo en altura, en superficies inestables o con desniveles sin las debidas protecciones.
- ⦿ Riesgo eléctrico: Exposición a instalaciones, equipos o elementos con energía eléctrica, incluyendo alta tensión.
- ⦿ Riesgo de explosión o incendio: Manipulación de materiales inflamables o presencia de atmósferas explosivas.

Indicadores proactivos y reactivos:

- ◉ Índice de cumplimiento de las inspecciones de seguridad: Mide la cantidad de inspecciones realizadas y el seguimiento de las acciones correctivas.
- ◉ Porcentaje de capacitaciones en seguridad completadas: Cobertura de la formación en procedimientos de seguridad para tareas de alto riesgo.
- ◉ Tasa de incidentes o "casi-accidentes": Análisis de eventos que no causaron daños pero que podrían haberlo hecho.
- ◉ Frecuencia de accidentalidad: Mide el número de accidentes de trabajo en un período determinado.
- ◉ Gravedad de las lesiones: Evalúa la severidad de los daños producidos por los accidentes, que puede ser mayor en entornos peligrosos.

Herramientas

La evaluación de estos factores es fundamental y se apoya en:

- ◉ Evaluaciones de riesgos laborales: Estudios específicos para cada puesto que identifican los peligros y valoran los riesgos.
- ◉ Análisis de puesto de trabajo (APT): Permite desglosar las tareas y evaluar los factores de penosidad de forma detallada.

Indicadores de toxicidad e insalubridad

La toxicidad e insalubridad se refieren a la exposición a agentes químicos, biológicos o físicos que pueden causar enfermedades profesionales a largo plazo.

Art. 2.b) y d) RD 402/2025: toxicidad cuando se realizan trabajos en los que la persona trabajadora está expuesta a agentes físicos, químicos o biológicos agresivos o nocivos; e insalubridad cuando se realizan actividades en las que se produce exposición a un ambiente susceptible de ser perjudicial para la salud.

Indicadores proactivos (de control y exposición):

- ⦿ Evaluaciones higiénicas: Medición de la concentración de agentes tóxicos (gases, vapores, polvo) en el ambiente laboral para compararla con los límites de exposición profesional establecidos.
- ⦿ Vigilancia de la salud: biomarcadores: Monitorización biológica de los trabajadores expuestos para detectar la presencia de agentes tóxicos o sus metabolitos en sangre, orina u otros fluidos. Por ejemplo, la medición de cadmio en orina para trabajadores expuestos a este metal.
- ⦿ Uso y mantenimiento de EPI: Porcentaje de trabajadores que utilizan correctamente los equipos de protección individual (EPI) contra la exposición a agentes peligrosos, y registro de su correcto mantenimiento.
- ⦿ Gestión de sustancias peligrosas: Cumplimiento de los procedimientos de almacenamiento, manipulación y etiquetado de sustancias tóxicas e insalubres.

Indicadores reactivos (de resultado):

- ⦿ Tasa de incidencia de enfermedades profesionales: Número de nuevos casos de enfermedades laborales diagnosticadas en un periodo determinado.
- ⦿ Tasa de prevalencia de enfermedades profesionales: Número total de casos de enfermedades laborales existentes en un momento dado.
- ⦿ Registros de quejas: Número de quejas relacionadas con la exposición a olores, humos, polvos u otras molestias que podrían ser indicios de insalubridad.