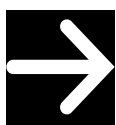


El nuevo procedimiento para determinar la edad de jubilación previsto en el real decreto 402/2025, de 27 de mayo



Junio 2025

¿Hablamos?

Maria Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguibabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Of Counsel de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_externaladvisor@pwc.com

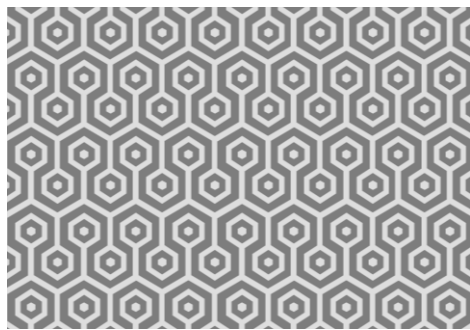
Andrés Trillo Valera

Senior Associate Laboral
en PwC Tax&Legal
diego.marazuela.parcet@pwc.com

Hablar de edad de jubilación es siempre complicado. En esta cuestión tienen distintos intereses los trabajadores, las empresas y los poderes públicos. Chocan dos tendencias contradictorias: la de los poderes públicos, que pretende retrasarla y restringir la capacidad de decisión de las personas, legitimada por el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema; y la que busca adelantar la decisión de abandonar el mercado de trabajo por edad, amparada en necesidades también legítimas tanto de trabajadores como de empresas. . Ni siquiera está claro cuál es esta edad, pues este dato varía según distintas circunstancias, algunas en realidad poco relevantes. No todos nos jubilamos a la misma edad, como tampoco lo hacemos en las mismas condiciones. La jubilación, que debería ser una institución eminentemente igualitaria, en la realidad está muy lejos de serlo.

Algunos factores intensifican la importancia de esta cuestión: la mayor complicación de la actividad laboral, que

se deben coordinar con obligaciones de cuidado y desplazamientos crecientes; la presencia de trabajos especialmente duros; una mejora del conocimiento de los efectos del trabajo sobre la salud de las personas; la nueva actitud ante la vida laboral, que no es exclusiva de los trabajadores de las últimas generaciones... Si el trabajo es duro y complica la vida, entonces la jubilación se acerca a su origen etimológico, y se convierte en fuente de júbilo. Cuanto antes se produzca ésta, mejor. El burn-out sistemático de ciertas profesiones, especialmente en servicios públicos como sanidad y educación, hace del retiro prematuro una opción cada vez más apetecible. En la medida en que no se produce la jubilación en estos casos, se deteriora la salud incidiendo en un índice de absentismo que está generando gravísimos problemas para empresas y Erario Público. Todo ello apunta hacia la necesidad de diversificar el acceso de las personas a este derecho, en atención precisamente al tipo de trabajo que realizan, y cómo éste les afecta.



La idea de que algunas personas deben jubilarse antes, porque sus trabajos son excesivamente penosos, es una muy antigua, y había colectivos que tenían reconocida esta capacidad desde hace tiempo. Durante más de una década esta materia se regía tanto por el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) como por el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Existía la sensación generalizada de que el resultado final de este mecanismo no era ni razonable ni equitativo, en la medida en que el listado de colectivos incluidos en estos coeficientes reductores no parecía responder a una lógica determinada: mineros, pilotos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos, miembros de la Ertzaintza y policías locales... Generaba extrañeza que colectivos en situaciones similares como por ejemplo la Policía Nacional y el personal de cabina de aviación no tuvieran el mismo tratamiento. Había un espacio de mejora evidente, y por ello se ha producido ahora un cambio importante del sistema.

El origen remoto de este proceso está en la 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. Esta norma introdujo una nueva redacción del 206 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), que regulaba la jubilación anticipada por razón de la actividad, lo que supone que la edad mínima de acceso a ésta puede ser rebajada para aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

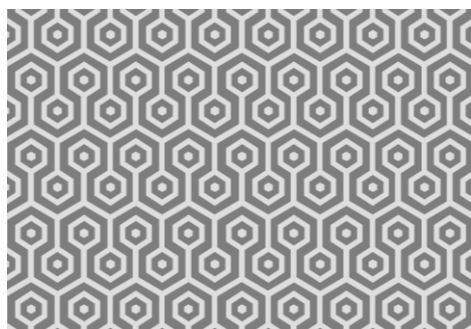
Esta reducción se podrá operar por real decreto, para lo que se prevé un desarrollo reglamentario que fijará el procedimiento general.

El antecedente inmediato lo encontramos en el Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de 31 de julio de 2024, con participación de sindicatos y patronales más representativos, lo que hace que esta reforma pueda presumir de un consenso de los interlocutores sociales que está faltando en otras medidas tan relevantes como la reducción del tiempo de trabajo o el incremento del SMI.

A partir de este acuerdo el Gobierno ha procedido a aprobar 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.

Esta normativa presenta cambios importantes frente a su antecedente de hace más de una década. Para empezar, es mucho más extensa (casi el doble), a pesar de tratar básicamente las mismas materias. Pretende aclarar los conceptos fundamentales sobre los que basa su regulación, y así se introduce una definición de lo que es penosidad, toxicidad, peligrosidad e insalubridad, que son los requisitos exigidos para la aplicación de la norma.

También se aportan elementos más detallados para acreditar la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de estos coeficientes reductores. Para el reconocimiento de los mismos deberán concurrir alguna de las siguientes condiciones: (i) que los requerimientos físicos o psíquicos exigidos experimenten elevados índices de morbilidad o mortalidad a partir de una edad, y; (ii) que su desempeño ocasione secuelas que den lugar a elevados índices de morbilidad o mortalidad.



A estos efectos, las circunstancias objetivas que justificarán la anticipación de la edad de jubilación por coeficientes reductores se acreditarán a través de los indicadores que se recogen en el anexo de la norma relativos a la incidencia, persistencia y duración de los procesos de incapacidad temporal, las declaraciones de incapacidad permanente y los fallecimientos.

Debemos llamar la atención sobre el dato de la duración de los procesos de incapacidad temporal. Como apuntábamos antes, los índices de absentismo son excesivamente elevados, lo que se explica por multiplicidad de causas, entre las que el impacto en la salud de determinados tipos de trabajo es sólo un factor más. Si se va a tener en cuenta a efectos de esta norma la duración de las bajas, sería imprescindible que se relativizara el dato, para evitar valorar inadecuadamente la duración de los procesos de IT.

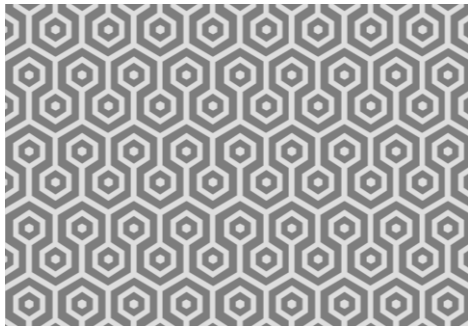
Para acceder a la jubilación anticipada, se deben cumplir una serie de requisitos:

- **Para actividades con alto índice de morbilidad o mortalidad:** (i) Es obligatorio que el trabajador esté dado de alta en la Seguridad Social y ejerciendo la actividad peligrosa en el momento de la jubilación, y (ii) no se exige este requisito si el trabajador ya alcanzó la edad de jubilación anticipada y dejó la actividad peligrosa, pero sigue cotizando en otro empleo.
- **Para actividades que causan secuelas graves;** se requiere que el trabajador esté en alta o situación asimilada en la Seguridad Social, aunque ya no ejerza la actividad peligrosa.
- **Cotización mínima necesaria:** (i) se debe acreditar un período mínimo de trabajo en actividades peligrosas equivalente al exigido para la jubilación ordinaria, y (ii) si el trabajador ha realizado varias ocupaciones con coeficientes reductores, los periodos cotizados pueden sumarse.

- **Computo del tiempo trabajado:** se descontarán los periodos de tiempo en los que la persona trabajadora no haya prestado servicios en esa actividad con las siguientes salvedades: (i) periodo de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional o de accidente; (ii) suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, permiso parental y por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual, y; (iii) permisos y licencias retribuidas.
- **Compatibilidad de la pensión:** No es posible compatibilizar la pensión con el ejercicio de la misma actividad que dio acceso a la jubilación anticipada, lo que implica la suspensión de la pensión en caso de reincorporación.

El Real Decreto delimita su ámbito subjetivo de aplicación, incluyendo tanto a trabajadores por cuenta ajena como autónomos. Se excluyen aquellos colectivos que ya cuentan con normativa específica de coeficientes reductores o edad mínima de jubilación reconocida.

Recibidas las solicitudes y comprobada la legitimidad de las estas, la DGOSS elaborará la base de datos estadística y determinará, en primer lugar, la representatividad estadística de la muestra identificada y su suficiencia. Posteriormente elaborará informes de morbilidad y mortalidad para justificar la aplicación de los coeficientes, así como un estudio sobre siniestralidad y del daño producido por el trabajo atendiendo a factores específicos como la edad y el género.



El informe de la DGOSS se remitirá al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social a fin de que elaboren en el plazo de un mes otros informes de acompañamiento que no tendrán carácter vinculante.

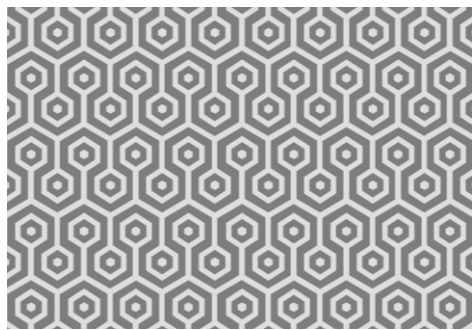
De conformidad con la Disposición Adicional Segunda, la DGOSS creará por Orden Ministerial en el plazo de cuatro meses la Comisión de Evaluación. Esta Comisión jugará un papel crucial al emitir informes sobre la procedencia de los coeficientes reductores. Basándose en estudios de morbilidad y mortalidad, la comisión puede recomendar a la DGOSS para que emita una resolución determinando la procedencia o improcedencia de las causas objetivas, siempre que se justifiquen las condiciones laborales adversas. Este proceso también permitirá a los interesados presentar alegaciones antes de que la DGOSS emita una resolución final, que puede aprobar o rechazar la solicitud de reducción de edad de jubilación, así como realizar recomendaciones para la realización de cambios en los puestos de trabajo, en las condiciones laborales y en las medidas de prevención de riesgos laborales de los colectivos afectados. Finalmente, la Comisión estará facultada para instar a la DGOSS para que emita resolución que determine la procedencia de los colectivos a los efectos de que el Consejo de Ministros pueda aprobar un Real Decreto de reconocimiento de coeficientes reductores.

Por último, la Disposición Adicional Primera establece la creación de un Grupo de Trabajo para analizar la dimensión de género en la aplicación de estos coeficientes, especialmente en ocupaciones con mayor presencia femenina. Este grupo evaluará la posibilidad de jubilación parcial y revisará cómo otros países abordan la reducción de la edad de jubilación en profesiones específicas.

A través de estos mecanismos, el decreto busca adaptar la jubilación anticipada a las condiciones laborales actuales, garantizando una protección adecuada para los trabajadores en actividades adversas.

Las empresas deben estar atentas a esta nueva regulación. Obviamente, esta es una materia que no afecta sólo a personas trabajadoras y al sistema público de protección social, sino también a éstas, que pueden experimentar también las consecuencias a veces positivas y otras negativas de un adelanto en la edad de retiro. Por una parte, las salidas anticipadas de sus empleados puede ser positivo en la medida en que les permita una renovación generacional de sus plantillas. Por otra parte, en sectores en que no es fácil la reposición de talento, puede complicar mucho la gestión el hecho de que puedan producirse salidas masivas de recursos humanos.

Además, estos coeficientes reductores traerán consigo un incremento del deber de cotizar a la Seguridad Social, que consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, a cargo tanto de la empresa como de la persona trabajadora. Este incremento se fijará para cada colectivo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Vuelve a operarse un incremento de los costes sociales para las empresas, que se añade a los derivados de la reforma de pensiones, de los nuevos permisos, de la subida del salario mínimo, de la falta de prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, de la rígida limitación a la contratación temporal, del endurecimiento del despido, del índice de absentismo, del aumento de carga burocrática para las empresas, de la prevista reducción de jornada ... Da la impresión de que falta una visión de conjunto que calcule el impacto real de todas estas medidas en nuestro tejido empresarial, cada vez más asfixiado.



El Gobierno ha presentado esta reforma como una medida destinada a “facilitar la jubilación anticipada en actividades penosas o peligrosas”, mientras que la ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones afirmó en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros del día 27 de mayo que “algunos trabajos se vuelven especialmente duros en los últimos años de vida laboral y que los datos avalan la existencia de actividades con más accidentes de trabajo y enfermedades profesionales asociadas”. Parece evidente que se trata no sólo de mejorar el procedimiento, sino de hacerlo

más accesible a un mayor número de profesiones, lo que se traducirá sin duda en un incremento del número de colectivos que se beneficiarán de estas medidas. Esto responde a una demanda social y sindical, aunque es indudable que contradice la tendencia del sistema de retrasar el momento de abandonar el mercado de trabajo, como la medida más efectiva para sostenerlo financieramente. Desde luego, refleja los cambios en la realidad laboral en esta tercera década del siglo XXI. Pero como ocurre habitualmente, sin medir con visión amplia las consecuencias.