

20

INFORME
ESPAÑA
2011

UNIVERSIDAD ICAI  PONTIFICIA
UNIVERSITAS COMILLARUM
ICAI ICADE
COMILLAS
M A D R I D

CÁTEDRA JOSÉ MARÍA MARTÍN PATINO
DE LA CULTURA DEL ENCUENTRO

Servicio de Biblioteca. Universidad Pontificia Comillas de Madrid

INFORME España 2017 / Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro ; [coordinación y edición Agustín Blanco, Antonio Chueca y José Antonio López-Ruiz]. -- Madrid : Universidad Pontificia Comillas, Cátedra J.M. Martín Patino, 2017

XL, 292 p.

En la portada: 24.

Es continuación de la colección CECS publicada por la Fundación Encuentro ISSN 1137-6228.

D.L. M 31197-2017. -- ISBN 978-84-8468-710-8

1. Situación política. 2. Trata de personas. 3. Mujeres. 4. Situación social. 5. Eficacia en la enseñanza. 6. Jubilación. 7. Personas dependientes. 8. Ciudades. 9. España. I. Blanco, Agustín. II. Chueca, Antonio. III. López-Ruiz, José Antonio. IV. Universidad Pontificia Comillas. Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro.

Coordinación y edición: Agustín Blanco, Antonio Chueca y José Antonio López-Ruiz

Edita: UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS
Cátedra J. M. Martín Patino

ISBN: 978-84-8468-710-8
Depósito Legal: M-31197-2017

Imprenta Kadmos
Salamanca



Gracias a la Fundación Ramón Areces, la Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro elabora este informe. En él ofrecemos una interpretación global y comprensiva de la realidad social española, de las tendencias y procesos más relevantes y significativos del cambio.

El informe quiere contribuir a la formación de la autoconciencia colectiva, ser un punto de referencia para el debate público que ayude a compartir los principios básicos de los intereses generales.

ÍNDICE

PARTE PRIMERA: CONSIDERACIONES GENERALES

POLÍTICA EN TÉRMINOS DE INCERTIDUMBRE: SÍNTOMAS, CAUSAS Y PROPUESTAS..... XI

José Fernández-Albertos

1. ¿En qué consiste la crisis de la democracia representativa?	XIII
2. Los síntomas.....	XVI
2.1. Ciudadanos sin influencia en el proceso político.....	XVI
2.2. Pérdida de apoyo difuso a la democracia como mecanismo de toma de decisiones.....	XVIII
2.3. Volatilidad, fragmentación y polarización política.....	XX
3. Las causas.....	XXII
3.1. Las consecuencias políticas de las transformaciones económicas.....	XXII
3.2. Complejización del proceso de toma de decisiones.....	XXIX
3.3. Corrupción y desconfianza.....	XXXIII
4. Algunas propuestas para un nuevo modelo de política	XXXVI
4.1. Políticas para la igualdad económica (y política).....	XXXVII
4.2. Mecanismos de implicación ciudadana en el proceso político... ..	XXXVIII
4.3. Nuevas instituciones para la articulación de intereses	XXXIX

PARTE SEGUNDA: “SUEÑOS ROTOS”: LA TRATA DE MUJERES Y NIÑAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

Carmen Meneses

Introducción.....	3
1. Trata, tráfico, prostitución coactiva y explotación sexual: conceptos diferentes	5
2. Dimensiones de la trata	8
2.1. A nivel global.....	8
2.2. En Europa	9
2.3. En España	11
3. Características de la trata como esclavitud	12
3.1. La captación.....	12
3.2. Tránsito, transporte al país de destino y comienzo del cautiverio..	16
4. Características de la situación de trata en España.....	19
4.1. Los locales de alterne.....	19
4.2. Los pisos o chalets	24
4.3. La vía pública.....	25
5. Factores que generan la trata de personas con fines de explotación sexual.....	28
6. Acciones contra la trata con fines de explotación sexual.....	33
6.1. Detectar e identificar	34
6.2. Rescatar y recuperar.....	36
7. ¿Desde qué sistema jurídico-político se combate mejor la trata con fines de explotación sexual?	37
8. Generar recursos y acciones específicas	40
9. Reflexiones finales.....	41

PARTE TERCERA: DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL

Capítulo 1

LA IMPORTANCIA DE LAS EVALUACIONES: REFERENTES INTERNACIONALES Y CALIDAD EDUCATIVA 47*David Cervera Olivares y Guillermo Gil Escudero*

Introducción.....	49
1. Origen de las evaluaciones educativas internacionales	51
2. Tipos de evaluación educativa.....	53
2.1. La evaluación de los objetivos, estructura y contenidos de los sistemas de educación.....	55
2.2. La evaluación de los recursos de los sistemas educativos.....	57
2.3. La evaluación de la Administración educativa	59
2.4. La evaluación de los impactos derivados de la existencia de los sistemas educativos.....	59
2.5. La evaluación de los resultados de la educación	61
3. Concepto y tipos de evaluación del rendimiento académico	63
3.1. Concepto de educación y de evaluación de los resultados educativos	63
3.2. Tipos de evaluación del rendimiento académico	70
3.3. Tipos de evaluación educativa y destinatarios de las evaluaciones educativas.....	74
4. Evaluaciones externas internacionales.....	75
4.1. Estructura de las pruebas.....	79
4.2. Características propias de PISA.....	81
4.3. Características propias de PIRLS	84
4.4. Características propias de TIMSS	86
4.5. Ejemplo de marco teórico de evaluaciones externas.....	88
5. La evaluación educativa internacional y la calidad de la educación	97
5.1. Concepto de calidad educativa.....	97
5.2. La evaluación internacional de los sistemas educativos y la calidad	102
5.3. La evaluación internacional y la calidad de la educación de los centros educativos	111
6. Conclusiones.....	114

Capítulo 2

LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA: ¿HACIA EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO CON PENSIONES INSUFICIENTES? 119*Jonas Radl y María Sánchez-Domínguez*

Introducción.....	121
1. Factores explicativos de la edad de jubilación	123
2. Indicadores demográficos y económicos de los mayores en España.....	126
2.1. El envejecimiento en España	126
2.2. Número de años esperados en la jubilación.....	130
3. La jubilación en España	133
3.1. Sendas de salida y edad de jubilación	133
3.2. ¿Por qué motivos se jubilan los españoles?.....	141
4. La jubilación progresiva en España.....	146
5. Pensiones, pobreza y privación material entre las personas mayores.....	152

5.1. La pobreza relativa: ¿una brecha generacional?.....	152
5.2. Dimensiones de estratificación social en la vejez	154
6. Planificación de la jubilación	160
6.1. Fuentes de ingresos de jubilación más allá de la pensión pública ...	161
6.2. Los conocimientos financieros.....	162
7. Conclusiones.....	164
 Capítulo 3	
DEPENDENCIA Y CUIDADOS	169
<i>Antonio Abellán, Julio Pérez, Alba Ayala, Rogelio Pujol y Gerdt Sundström</i>	
Introducción.....	171
1. Marco demográfico, vejez y dependencia	176
1.1. El proceso de envejecimiento en España	178
1.2. Cambios en la estructura familiar y en los tipos de hogar	181
2. Perfiles de la dependencia.....	182
2.1. Prevalencias.....	182
2.2. Nivel de educación.....	187
2.3. Con quién viven y dónde residen los dependientes	188
2.4. Factores asociados con la dependencia.....	192
2.5. Calendario y tipos de discapacidad	193
2.6. Prisioneros en su hogar	194
2.7. El futuro de la dependencia	196
3. Patrones del cuidado. Quién cuida a quién	197
3.1. La pirámide del cuidador: sexo y edad de los cuidadores	199
3.2. Nivel de educación.....	200
3.3. Quién cuida según parentesco y sexo	200
3.4. Patrones: quién cuida a quién.....	204
3.5. Caracterización de los cuidadores	208
3.6. Las tareas del cuidado	208
3.7. Duración del cuidado y tiempo por cuidar	211
4. Las consecuencias del cuidado.....	214
4.1. La carga del cuidado.....	214
4.2. ¿Cuál es el valor del cuidado informal provisto a personas dependientes?.....	217
5. Tendencias futuras. Cambios demográficos y cambios en el cuidado	218
5.1. Algunos motivos de alarma	219
5.2. Cambios en el patrón futuro de cuidados	222
5.3. Igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado futuro	229

PARTE CUARTA: REDES Y TERRITORIO

Capítulo 4

LA INNOVACIÓN URBANA: LA ESCALA HUMANA EN LA CIUDAD INTELIGENTE 235*Manuel Fernández*

Introducción.....	237
1. Un mundo urbano: las ciudades en la era digital.....	238
1.1. Un mundo urbanizado	239
1.2. Un mundo conectado	241
2. La ciudad equipada digitalmente como ciudad inteligente.....	244
2.1. El ascenso de la <i>smart city</i> como modelo urbano.....	245
2.2. Si no has oído hablar de ella, da igual: ya vives en ella.....	247
2.3. Si has oído hablar de ella, tal vez no te aclares mucho. El problema de la definición de la <i>smart city</i>	248
2.4. Las tecnologías que dan forma a la ciudad inteligente	252
2.5. Más allá de la transformación digital: el cambio cultural de la sociedad conectada	255
3. La ciudad inteligente en acción: inteligencia tecnológica para la transformación de la ciudad	256
3.1. No existe una ciudad inteligente.....	258
3.2. Un mundo urbano, muchos tipos de ciudades	262
3.3. Las diversas formas de la ciudad inteligente en la práctica.....	263
3.4. Una visión de conjunto: oportunidades y promesas de la ciudad inteligente.....	267
4. El desarrollo de la <i>smart city</i> en España.....	272
4.1. Plan Nacional de Ciudades Inteligentes	273
4.2. Red Española de Ciudades Inteligentes	275
5. Los retos de futuro: la escala humana en la ciudad inteligente	276
5.1. Retos prácticos y tecnológicos.....	276
5.2. Retos políticos y sociales.....	279
6. Conclusión: ¿tecnologizar la ciudad o urbanizar la tecnología?.....	288

Parte Tercera

DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL

Capítulo 2
**LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA: ¿HACIA
EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO CON
PENSIONES INSUFICIENTES?**

Jonas Radl
Universidad Carlos III de Madrid
Grupo de Estudios “Población y Sociedad” (GEPS)

María Sánchez-Domínguez
Universidad Complutense de Madrid
Grupo de Estudios “Población y Sociedad” (GEPS)

Introducción

Este capítulo del *Informe España 2017* se propone analizar la actual situación y el futuro panorama de la jubilación en España. A lo largo de la última década, se aprobaron varias reformas legales en el sistema de pensiones que contribuirán tanto al retraso de la edad de jubilación como a la bajada en el nivel de las prestaciones percibidas¹. En el debate público y académico existe un amplio consenso respecto a que en el futuro hará falta trabajar más años, pero se ve como problemática la posible insuficiencia de los ingresos entre futuras cohortes de jubilados. Los propios trabajadores comparten esta preocupación. De hecho, según una reciente encuesta del sector bancario², al 86% de la población le preocupa bastante o mucho el futuro de las pensiones públicas en España, y el 39% cree que experimentará dificultades económicas cuando se jubile. Una de las soluciones que los académicos llevan décadas defendiendo como la manera óptima de extender las vidas laborales es la transición gradual a la jubilación, pero de este uso del trabajo a jornada reducida se habla poco en España. Para profundizar en estas líneas de discusión y –en el espíritu de la cultura del encuentro– proveer una sólida base empírica para el debate político y social, este estudio examinará las últimas tendencias de la jubilación en España. También nos proponemos, y hasta donde las actuales fuentes de datos disponibles nos permitan, analizar cuál será el escenario futuro de las pensiones en España, así como los retos que el envejecimiento planteará al sistema en los próximos años.

Nuestro énfasis estará en el ámbito económico-laboral y prestaremos especial atención a las desigualdades sociales (principalmente en función del género y del nivel educativo) existentes en las diferentes dimensiones de los análisis presentados a lo largo del capítulo. Concretamente, trataremos cinco bloques temáticos. En primer lugar, presentaremos una serie de indicadores sobre el envejecimiento de la población, demostrando la envergadura del

¹ La más importante es la Ley 27/2011, aprobada en el Congreso de los Diputados en 2011 y que entró en vigor en 2013.

² Instituto BBVA de Pensiones (2017): *Las pensiones y los hábitos de ahorro en España. IV Encuesta del Instituto BBVA de Pensiones* (octubre 2016). Disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/encuesta2016/>

cambio poblacional en España. En segundo lugar, analizaremos la transición del trabajo a la jubilación, arrojando luz tanto sobre la edad de la jubilación como sobre las razones por las que los trabajadores mayores abandonan el mercado laboral. En este contexto, interesa especialmente la proporción de personas que se jubila involuntariamente, porque, en cierta forma, son un indicio del potencial existente para postergar la vida laboral. En tercer lugar, examinaremos hasta qué punto existen evidencias de que la transición a la jubilación se está volviendo cada vez más flexible y, particularmente, cuántos trabajadores reducen sus horas de trabajo en la última etapa de su vida laboral. El cuarto bloque estará dedicado a la situación económica de los actuales pensionistas, la cual se analizará desde el punto de vista del riesgo de pobreza, de los niveles de ingresos y de la privación material. Finalmente, dedicaremos el quinto apartado de este capítulo a dos aspectos fundamentales de las pensiones en España. Si bien leer el curso de los acontecimientos futuros es una tarea difícil, trataremos de perfilar cuáles son las perspectivas que nos depara el futuro a partir de los procesos analizados en los bloques anteriores. En segundo lugar, se analizará el modo en que los actuales trabajadores del mercado laboral, y por tanto la siguiente generación de pensionistas, están ya planificando su propia jubilación. Para ello, exploraremos su nivel de conocimientos financieros, su cobertura con planes de pensiones de empresas (el llamado segundo pilar), su ahorro privado (el tercer pilar) y sus expectativas de continuidad en el mercado laboral.

En suma, este capítulo del *Informe España 2017* analiza los procesos que operan tras la transición del mercado de trabajo a la jubilación. Esta transición es vista como el proceso mediante el cual las personas pasan de la edad adulta –definida por la participación en el mercado laboral– a la tercera edad. En varios de los análisis tomamos como población de referencia a las personas con edades comprendidas entre 50 y 69 años. Este rango de edad nos proporcionará una imagen lo más completa posible sobre quién, cómo y cuándo se desarrollan las estrategias de cara a la preparación para la jubilación, en caso de existir tal decisión voluntaria. También nos interesa examinar quiénes carecen de este margen de maniobra y tienen que jubilarse de forma involuntaria, y qué características sociodemográficas poseen.

Como fuentes de datos principales, haremos uso de dos encuestas y analizaremos dos ediciones de cada una. Por un lado, la quinta y sexta oleada, de los años 2013 y 2015 respectivamente, de la fuente de datos de referencia en materia de envejecimiento en Europa, el *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (de aquí en adelante, SHARE). Y, por otro lado, los *módulos especiales del 2006 y 2012* sobre la transición hacia la jubilación realizada en España en el marco de la *Encuesta de Población Activa* (EPA). Se trata de los llamados módulos *ad hoc* diseñados a nivel internacional en el contexto de la *European Union Labor Force Survey* (EU-LFS), que cada año abordan una temática particular. Aprovechamos que estas dos anualidades se dedicaron específicamente a la jubilación –una antes y otra después

del estallido de la crisis financiera– para captar algunos de los efectos que pudo tener la recesión económica en la salida del mercado laboral de los trabajadores mayores. Conjuntamente, estas fuentes de datos proporcionan un diverso abanico de información para una amplia muestra de personas mayores en España, además de facilitar la comparación con otros países del entorno europeo. Puntualmente, además, complementaremos nuestros análisis con otras fuentes secundarias de interés para nuestro estudio.

1. Factores explicativos de la edad de jubilación

A modo de esquema conceptual, adoptaremos la tipología propuesta por Hofäcker y Radl³, inspirada en un enfoque de ciclo vital. Se trata de un marco analítico que distingue cuatro factores explicativos de la edad de jubilación, y que constituye una extensión del aparato terminológico y teórico habitualmente utilizado en los estudios sobre la jubilación, donde, desde el seminal estudio comparado de Martin Kohli y colaboradores⁴, se viene hablando del contraste entre factores de atracción y factores de empuje hacia la jubilación anticipada. Los primeros –factores de *atracción* (*pull factors*)– se refieren a todo el conjunto de incentivos financieros con que se ve confrontado el trabajador y que ofrecen diversas sendas institucionalizadas de salida del mercado laboral. Aparte de las pensiones de vejez ordinarias, pueden distinguirse diversos programas especiales de prejubilación, como son las sendas de jubilación vía seguro de desempleo o el retiro con una pensión de incapacidad. En definitiva, lo distintivo son unas condiciones económicas que resultan atractivas para anticipar el momento del retiro. En cambio, los factores de *empuje* (*push factors*) consisten en diferentes restricciones del mercado laboral que fuerzan a muchos trabajadores mayores a abandonar su trabajo de forma involuntaria⁵. Concretamente, hay que pensar, por un lado, en los despidos y las dificultades para encontrar un nuevo trabajo, donde influyen el edadismo y la percepción de una menor productividad de los trabajadores mayores. A sus bajas tasas de reinserción laboral^{6 7} también contribuye la falta de una perspectiva a largo plazo

³ Hofäcker, D. y Radl, J. (2016): “Retirement Transitions in Times of Institutional Change”, en Hofäcker, D., Hess, M. y König, S. (eds.): *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. London: Palgrave Macmillan, pp. 1-21.

⁴ Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A. M. y Van Gunsteren, H. (eds.) (1991): *Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge University Press.

⁵ Fernández Muñoz, J. J., Alcover de la Hera, C. M. y Crego Díaz, A. (2010): “Percepciones sobre la voluntariedad en el proceso de salida organizacional en una muestra de prejubilados españoles”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, n. 26(2), pp. 135-146.

⁶ Chan, S., y Stevens, A. H. (2001): “Job loss and employment patterns of older workers”. *Journal of Labor Economics*, n. 19, pp. 484–521.

⁷ Heisig, J. P., Lancee, B. y Radl, J. (2017): “Ethnic Inequality in Retirement Income: A Comparative Analysis of Immigrant-Native Gaps in Western Europe”. *Ageing & Society*. Disponible en <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000332>.

que permita que las inversiones en el capital humano de los nuevamente contratados puedan generar réditos. Por otro lado, los factores de *empuje* comprenden los problemas de salud, que pueden ser causados bien por un accidente o bien por el desgaste de una larga carrera laboral, que conllevan tanto limitaciones físicas como enfermedades psicológicas.

El esquema del cuadro 1 incluye dos tipos de determinantes de la jubilación adicionales, ampliando de este modo la dicotomía convencional anteriormente descrita. En concreto, nos referimos a los factores de *necesidad* (*need*) y a los factores de *retención* (*retain*). Por un lado, la *necesidad* alude al hecho fundamental de que, para mantener un mínimo nivel de vida, las personas necesitan de una determinada cantidad de recursos económicos, y ésta puede ser la principal razón por la que un/a trabajador/a decida postergar su retiro del mercado laboral. Por el otro lado, los factores de *retención* se refieren a todas las medidas que facilitan la permanencia de los trabajadores en el mercado laboral. Esto incluye tanto las políticas destinadas a aumentar la empleabilidad de los trabajadores mayores, como las políticas que promueven la formación continua a lo largo de la vida (*lifelong learning*), el ajuste de las condiciones laborales a las necesidades específicas de los trabajadores mayores, o las medidas para permitir una mayor flexibilidad en los horarios y una transición gradual hacia la jubilación.

En cierto modo, los factores que inciden sobre la jubilación tardía son, simplemente, la ausencia de aquellos que influyen en la jubilación temprana, es decir, ambos conjuntos de determinantes representan las dos caras de la misma moneda. Sin embargo, hay una presencia de elementos nuevos que van más allá de la reversión de las políticas de jubilación anticipada. Estamos en medio de un verdadero cambio de paradigma, de la jubilación temprana a la jubilación tardía, y el esquema intenta captar este cambio cualitativo, que tiene dos rasgos principales.

Cuadro 1 – Fuerzas determinantes del inicio de la jubilación

	Jubilación temprana	Jubilación tardía
Incentivos económicos	Atracción	Necesidad
Oportunidades de empleo	Empuje	Retención

Nota: las áreas en naranja representan la jubilación involuntaria.

Fuente: Hofäcker, D. y Radl, J. (2016): "Retirement Transitions in Times of Institutional Change", en Hofäcker, D., Hess, M. y König, S (eds.): *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. London: Palgrave Macmillan, pp. 1-21.

- Primero, no sólo se están cerrando los programas especiales de incentiación del abandono temprano. En diversos países se han introducido penalizaciones por el cobro de una pensión anticipada que se han incrementado mucho respecto a las establecidas en su implantación, antes de la crisis de los años 70, cuando una alianza entre políticos, sindicalistas y empresarios optó por abrir la vía de la indemnización por jubilación anticipada (*golden handshake*)⁸ ⁹. Debido a las reformas de los sistemas de pensiones, donde los nuevos parámetros demográficos reducirán la cuantía de las pensiones en función del grado de envejecimiento de la población, en muchos países desarrollados será cada vez más difícil para las personas jubiladas obtener un nivel adecuado de ingresos. En este sentido, habrá cada vez más casos donde la pura *necesidad* económica será el motivo decisivo del momento del retiro.

- En segundo lugar, el nuevo modelo de jubilación tardía no sólo desincentiva el abandono prematuro de forma concreta, también intenta promover el retraso de la jubilación creando una imagen más positiva de las personas mayores. Hay campañas destinadas a cuestionar los antiguos estereotipos negativos relacionados con una vejez definida por el declive y la deficiencia. Junto a estas campañas, hay también una serie de cambios legislativos que prohíben la discriminación en función de la edad, que forman parte del nuevo régimen. El énfasis en los factores de *retención* lleva a una lectura más positiva del radical cambio acerca de la jubilación que estamos viviendo¹⁰, y que contrasta con el lado más cruento de los recortes del Estado de bienestar que domina el debate público. También es una visión que asume que muchos trabajadores quieran trabajar hasta más tarde (pero que existen obstáculos estructurales que lo hacen casi imposible), mientras que en el régimen anterior la asunción básica era que todo el mundo busca la fórmula financiera para poder jubilarse cuanto antes.

En todo el capítulo entenderemos la jubilación como el abandono de la vida laboral de las personas mayores. Es la definición estándar dentro de la literatura especializada y se corresponde con un enfoque de “ciclo vital”

⁸ Ebbinghaus, B. (2006): *Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford University Press.

⁹ España nunca tuvo unas políticas explícitas de promoción masiva de la jubilación anticipada en el Régimen General de Seguridad Social. Por ejemplo, las tasas de penalización por jubilación anticipada (entre un 6% y un 8% por año de adelanto) son bastante severas. Sin embargo, se ha descrito como un sistema de jubilación fragmentado donde sí existían incentivos considerables de prejubilación para determinados colectivos, particularmente a través de los llamados convenios especiales (para más detalles véase: Chuliá, E., Garrido L. y Radl, J. (2016): “Ebb and Flow of Early Retirement: Pension Reform and Labour Market Participation of Older Workers in Spain”, en Hofäcker, D., Hess, M. y König, S. (eds.): *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. London: Palgrave Macmillan, pp. 123-146).

¹⁰ Para un mayor detalle sobre los cambios y tendencias recientes de la relación entre el envejecimiento y el ciclo de vida, los autores sugieren acudir al siguiente enlace: <http://www.who.int/ageing/features/action-against-ageism/es/>

y con la idea de que para jubilarse es necesario haber trabajado más allá de los 50 años, barrera convencional de edad para delinear la población de interés en esta área de investigación¹¹. Esta conceptualización enfocada en la relación entre individuo y mercado laboral contrasta con otras posibles definiciones como, por ejemplo, convertirse en pensionista, pero que tienen menos interés desde un punto de vista sociológico.

Evidentemente, cualquier límite de edad lleva a una definición algo arbitraria, y hoy en día la inmensa mayoría de los “cincuentones” ciertamente están muy lejos de su muerte. Pero sí suelen encontrarse en la segunda mitad de sus vidas, y en general es importante deshacerse de la idea de que las personas mayores son, por lo general, personas frágiles o dependientes (el anticuado “modelo deficitario de la edad”). Aunque la muerte es inevitable, envejecer no significa ni la pérdida continuada de capacidades ni un deterioro necesario en la calidad de vida. Por lo tanto, la definición de personas mayores como aquellas que tienen más de 50 años ha de ser entendida como una simple categorización técnica de los grupos de edad sin connotación valorativa alguna.

2. Indicadores demográficos y económicos de los mayores en España

2.1. El envejecimiento en España

El proceso del envejecimiento que experimenta la sociedad española desde hace décadas¹², al igual que el acontecido en otros países del mundo, tiene dos componentes demográficos básicos: la persistente baja fecundidad (*lowest low*) y el aumento de la longevidad de las personas^{13 14}.

Estas transformaciones se manifiestan en la pirámide de población correspondiente al año 2016¹⁵ (gráfico 1), donde observamos un acusado descenso de la natalidad como consecuencia del *baby bust* que se produjo en España a partir de finales de la década de los 70. Sobresalen las edades

¹¹ Radl, J. (2014): *Retirement timing and social stratification: A comparative study of labor market exit and age norms in Western Europe*. Berlin: De Gruyter Open.

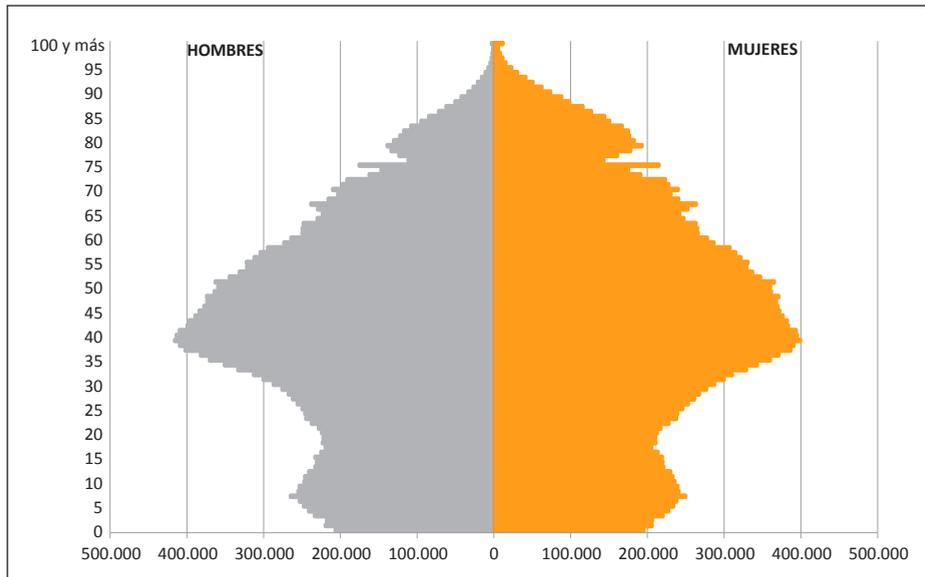
¹² Abellán García, A. y Puga González, M. D. (2005): “Una España que envejece”. *Papeles de Economía Española*, n. 104, pp. 57-75.

¹³ Gómez Redondo, R. (2005): “La mortalidad en España durante la segunda mitad del siglo XX: evolución y cambios”. *Papeles de Economía Española*, n. 104, pp. 37-56.

¹⁴ Bacci, M. L. (2013): “Low fertility in historical perspective”. *Population and Development Review*, n. 38(s1), pp. 72-82.

¹⁵ En el año 2016 había un total de 8,7 millones de mayores de 65 años, de los cuales 5,3 millones percibían una pensión de jubilación.

Gráfico 1 – Población residente en España por edad y sexo. 2016



Fuente: elaboración propia a partir de INE, *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2016*.

adultas centrales, que se corresponden con las generaciones nacidas durante el *baby boom*, entre 1954 y 1977, que además se han visto engrosadas por el *boom* migratorio que experimentó España desde el año 2000.

La literatura sobre el envejecimiento y sobre los procesos poblacionales que lo conforman es bastante amplia, más aún si a la base demográfica del fenómeno se le añade el estudio de otros factores y variables de carácter económico, social y cultural que nos sirven para entender qué es lo que está aconteciendo y por qué^{16 17}.

Los cambios que en diversos órdenes se producen –como la reciente crisis económica, la pérdida de valores de género y familiares tradicionales, o el progreso médico y tecnológico– suponen alteraciones importantes de los fenómenos que inciden sobre el proceso de envejecimiento y nos obligan a un estudio constante y actualizado de los factores que lo componen. Por ejemplo, la crisis económica ha supuesto un cambio en el ritmo y evolución del crecimiento de la población española, que, tras experimentar importantes aportes por parte de población extranjera, fundamentalmente en edades activas y reproductivas, ha pasado a tener de nuevo un saldo migratorio

¹⁶ García Sanz, B. y Bazo Royo, M. T. (2006): *Envejecimiento y sociedad: una perspectiva internacional*. Editorial Médica Panamericana.

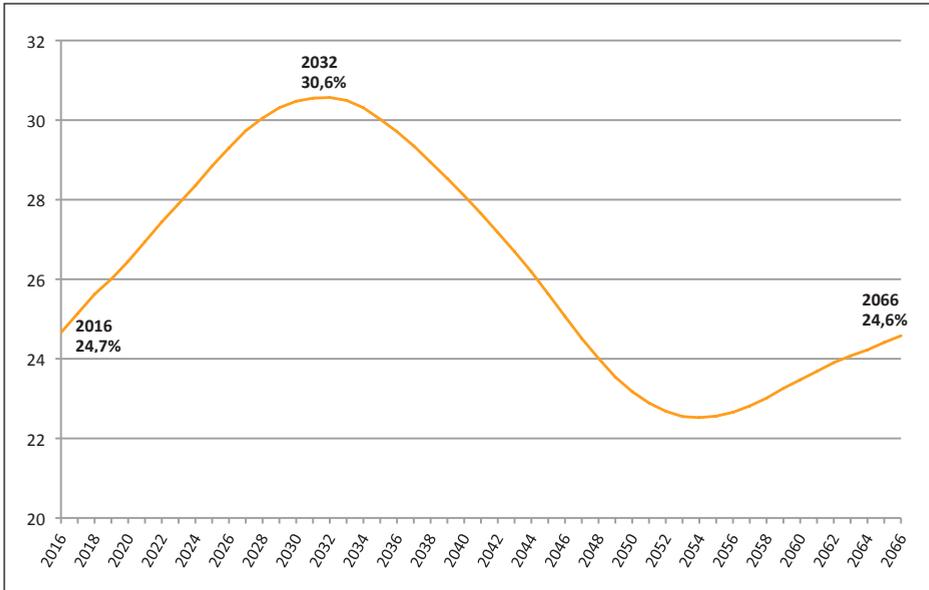
¹⁷ García Sanz, B. y Abellán, A. (2013): “Los mayores: más protagonistas, nuevos retos”, en *Informe España 2013*. Madrid: Fundación Encuentro, pp. 177-233.

negativo. Los cambios en los niveles de paro o la reintegración de los trabajadores mayores en el mercado laboral son otros aspectos que, ante los cambios sobrevenidos, merecen una atención especial por su relación con el proceso de envejecimiento y su impacto social en los próximos años. Un aspecto especialmente relevante en el estudio de las implicaciones del envejecimiento para la sociedad es el de la transición del trabajo a la jubilación.

El gráfico 2 nos permite estimar cuál será el ritmo de llegada de los mayores jóvenes (entre 50 y 64 años) y de los mayores de 65 años a la fase de transición a la jubilación en los próximos años en España. En el año 2016, la proporción de personas con edades comprendidas entre los 50 y los 69 años de edad representa el 25% de la población, y seguirá aumentando en las próximas décadas como consecuencia de la llegada de los *baby boomers* a este grupo de edad. Las cohortes de nacimientos correspondientes al período 1954-1977 son las más numerosas de la historia reciente de España. A diferencia de cómo ocurrió en otros países como EEUU, el *baby boom* en España fue muy dilatado en el tiempo, lo que inevitablemente va a prolongar el período de su llegada a la jubilación. Concretamente, los *baby boomers* llegarán a la edad de 65 años entre los años 2019 y 2042. En el año 2032 se alcanzará un máximo de población que esté realizando su transición a la jubilación. En ese año se calcula que casi un tercio de la población se encontrará en esta franja de edad, que es donde suele tener lugar el tránsito desde el mercado laboral a la jubilación. Es entonces, al principio de la década de los 2030, cuando la población correspondiente con el máximo número de nacimientos durante el *baby boom*, en la década de los 60, llegará a las edades de jubilarse. Una vez que los *baby boomers* se hayan jubilado, el porcentaje de población de personas en edad madura comenzará a descender hasta volver a los niveles observados en el año 2016.

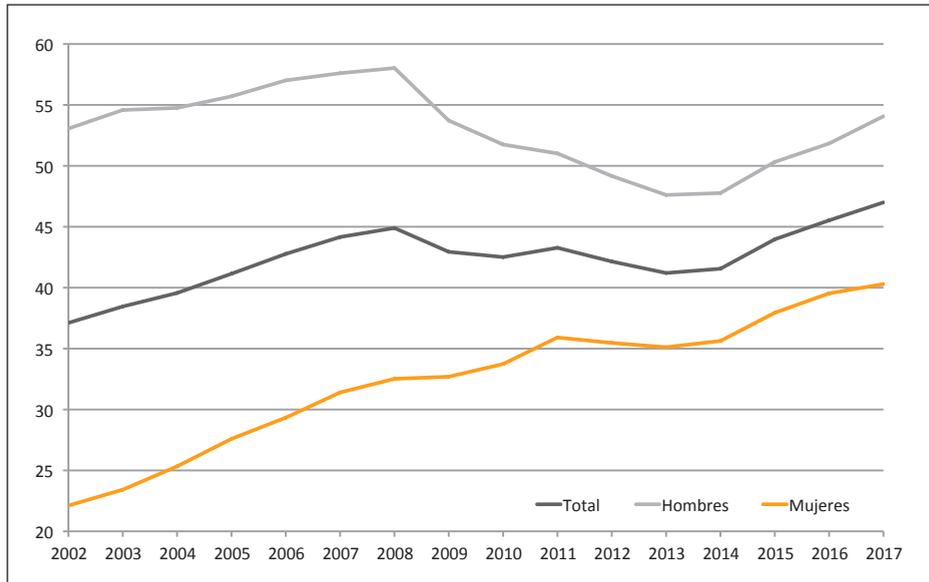
El gráfico 3 muestra la evolución de las tasas de ocupación de las personas de 50 a 69 años de edad en función del sexo para el período comprendido entre los años 2002 y 2017. En el año 2017, el 47% de la población se encontraba ocupada dentro del mercado laboral. Para las mujeres, esta tasa se ha incrementado de manera constante durante la última década, a pesar de la crisis económica, que hizo mucha mella en el empleo masculino. Las tasas de ocupación más altas se observan en el período anterior a la crisis económica, cuyos efectos empezaron a ser especialmente visibles a partir del año 2008. Desde el año 2002, las tasas de participación en el mercado laboral crecieron a un ritmo constante hasta el año 2008, momento a partir del cual comenzaron a descender por la pérdida de los puestos de trabajo de esta población, fundamentalmente ocupados en el sector de la construcción. Los años de la crisis han marcado un momento de incertidumbre, situación que sólo empieza a mejorar en el año 2015, cuando las tasas de ocupación aumentaron con respecto al período anterior. Probablemente, en este incremento más reciente se note la combinación entre la mejora del clima económico y el inicio de la implementación de las reformas de pensiones, que favorecen una jubilación más tardía.

Gráfico 2 – Evolución prevista de las personas de 50 a 69 años. En porcentaje de la población total. 2016-2066



Fuente: elaboración propia a partir de INE, *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2016*; e INE, *Proyecciones de población*.

Gráfico 3 – Evolución de la tasa de ocupación de las personas de 50 a 69 años por sexo. 2002-2017



Fuente: elaboración propia a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, segundos trimestres.

La crisis económica ha afectado especialmente a los hombres, pues la tasa de ocupación de las mujeres ha crecido a un ritmo constante desde el año 2002: se registra un aumento de 18 puntos porcentuales entre 2002 y 2017, y un descenso de más de 1 punto porcentual en los hombres para el mismo período. Sin embargo, las tasas de ocupación de las mujeres son inferiores a las de los hombres del mismo grupo de edad. En el año 2017, en España, se emplearon el 40% de las mujeres de 50-69 años de edad, en comparación con el 54% de los hombres, es decir, una brecha de género de 14 puntos porcentuales. Esta brecha de género se ha reducido considerablemente a lo largo del tiempo, pues a principios del siglo XXI esta cifra era de 31 puntos. En términos generales, esto indica que la brecha de empleo entre los sexos ha ido disminuyendo¹⁸ cuando las personas envejecen y se acercan a la jubilación.

2.2. Número de años esperados en la jubilación

En las últimas décadas se han producido dos cambios sociodemográficos que han alterado sustancialmente tanto el carácter como el modo en que las personas experimentan su retiro: el aumento en la esperanza de vida y el incremento de la participación laboral de las mujeres.

En primer lugar, desde principios del siglo XX estamos asistiendo a un aumento en la esperanza de vida, lo que ha llevado a un incremento en el número de años que los trabajadores pasan, y pasarán, en la jubilación. Entre el año 1900 y el año 2015 se ha producido una ganancia de 48 años de vida, lo que supone que los españoles en la actualidad viven más del doble de lo que lo hacían a principios del pasado siglo. Este logro en años de vida nos ha situado entre los países más longevos del mundo. Pero no sólo vivimos muchos más años, sino que también lo hacemos en mejores condiciones de salud a partir de los 65 años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la esperanza de vida a los 65 años alcanzó los 18,8 años en los hombres y los 22,7 en las mujeres en el año 2015¹⁹. Estas cifras se traducen en dos décadas más de vida una vez que se alcanza la edad convencional de jubilación. Estos valores serán de 25,1 para los hombres y de 28,2 para las mujeres en el año 2065, un incremento futuro de una década más.

En segundo lugar, en las últimas décadas las tasas de actividad de las mujeres han aumentado significativamente, y lo han hecho a todas las

¹⁸ Entre el año 2002 y el año 2016 las diferencias por sexo han descendido considerablemente. No obstante, en el año 2017 se observa un aumento de la brecha de empleo de 1,5 puntos porcentuales respecto al año 2016.

¹⁹ Para un análisis más detallado de este proceso, puede consultarse el capítulo “Dependencia y cuidados” en este mismo informe.

edades; lo que significa que ahora la mayoría de las mujeres tienen una clara vocación de seguir involucradas en el mercado de trabajo en todo su ciclo de vida. Este cambio de tendencia ha llevado no sólo a un aumento de la fuerza de trabajo, sino también al incremento de las mujeres que se encuentran en situación de jubilación (siempre según la definición de la jubilación como retiro de la vida laboral expuesta al inicio del capítulo). Sin embargo, a pesar de su creciente participación laboral, en España las mujeres siguen siendo las principales proveedoras de cuidado y atención a los miembros dependientes del hogar²⁰, lo que se traduce en trayectorias laborales más irregulares. Además, esto ocurre en el contexto de un mercado de trabajo altamente segmentado donde las mujeres son penalizadas con salarios más bajos y, en general, con condiciones de trabajo más precarias^{21 22}. Aunque la crisis económica perjudicó más al nivel del empleo masculino, el resultado suele ser menores niveles de protección social y un mayor riesgo de pobreza entre las mujeres, como veremos en el apartado 5 de este capítulo.

El gráfico 4 proporciona el número medio de años esperados que los trabajadores de los diferentes países de la OCDE pasarán en la jubilación en función del sexo en 2014. Este indicador se construye a partir de la diferencia entre la edad media de salida del mercado laboral y la esperanza de vida en función del país que se considere²³, por lo que ilustra la duración esperada de la esperanza de vida una vez se ha abandonado el mercado laboral. Es una medida que también nos está informando de los dos cambios sociodemográficos anteriormente descritos, la mayor longevidad e intensificación de la fuerza de trabajo femenina.

²⁰ Martínez, M. I. y Guilló, N. (2013): "Las mujeres: otra vez en la encrucijada", en *Informe España 2013*. Madrid: Fundación Encuentro, pp. 67–110.

²¹ Rocha, F. y Aragón, J. (2012): *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo. Disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe55.pdf>

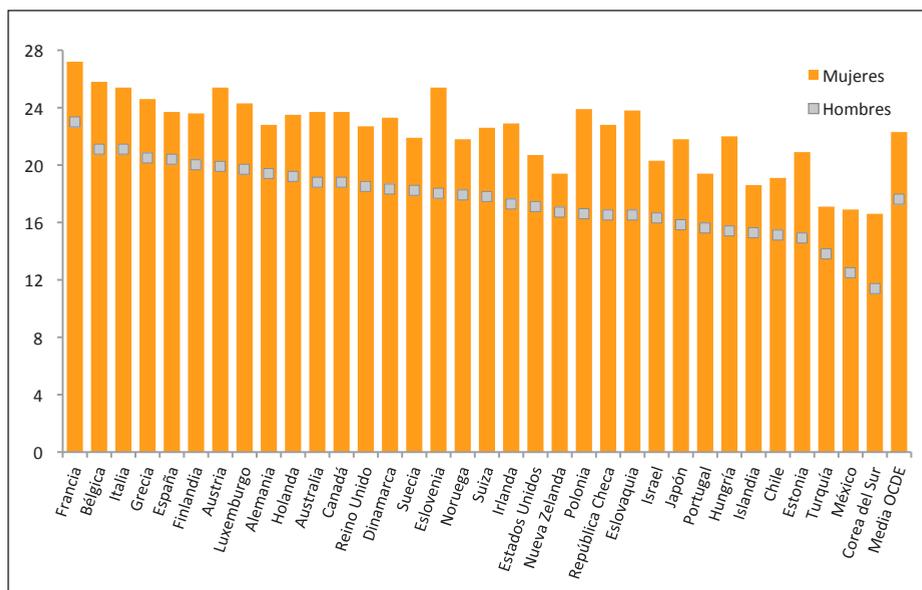
²² CES (2011): *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española (2)*. Colección Informes. Disponible en <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Tercer+informe+sobre+la+situación+de+las+mujeres+en+la+realidad+sociolaboral+española#0>.

²³ Para los cálculos de salida del mercado laboral sólo se tiene en cuenta a quienes estaban en el trabajo a los 40 años y se retiran del mismo en algún momento a partir de entonces. Estos cálculos, por tanto, no tienen en cuenta a quien se retira del mercado laboral antes de esa edad, incluyendo muchas madres con niños pequeños. Este indicador no refleja, en consecuencia, el comportamiento de todas las mujeres en edad de trabajar, lo que podría estar subestimando la duración prevista de jubilación de una parte de las mujeres. La magnitud de esta subestimación variará según el país del que se trate. En países del sur de Europa, por ejemplo, esta subestimación será mayor que en los países escandinavos. La razón se relaciona con los mayores problemas de conciliación laboral y familiar a los que se suelen enfrentar las mujeres del sur de Europa. Para más detalles, véase: OECD (2015): "Expected years in retirement", en *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*. París: OECD Publishing. Disponible en http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-26-en

Tanto los hombres (20,4) como las mujeres españolas (23,7) presentan una cifra de años esperados en la jubilación en el año 2014 muy por encima de la mayor parte de los países del mundo. Este dato subraya el problema financiero de sostener a la población mayor de España en el futuro, al no acompañarse el envejecimiento demográfico con el retraso de la edad de jubilación.

Para todo el conjunto de los países de la OCDE, tras la salida del mercado laboral los hombres vivirán, en promedio, casi cinco años menos que las mujeres, con un total de 17,6 y 22,3 años, respectivamente. Esta diferencia se debe, como ya hemos señalado, a la mayor longevidad de las mujeres. Las mujeres pueden esperar pasar más de 25 años en la jubilación en Francia (27,2), Bélgica (25,8), Italia (25,4), Austria (25,4) y Eslovenia (25,4). En Corea del Sur (16,6), México (16,9), Turquía (17,1) e Islandia (18,6) la duración prevista que las mujeres pasarán en la jubilación será inferior a 19 años. Un tercer conjunto de países desarrollados se situaría en posiciones intermedias con duraciones estimadas de años en la jubilación que oscilan entre los 23,7 (españolas, décima posición) y los 19,4 años (portuguesas). A esta tercera categoría pertenecerían los países anglosajones, los países escandinavos, resto de los países de Europa Occidental, Japón e Israel.

Gráfico 4 – Número esperado de años en la jubilación en los países de la OCDE por sexo. 2014



Fuente: OCDE (2016): Pensions at a Glance 2015.

Los hombres pueden esperar pasar más de 20 años en su jubilación en países como Francia (23), Bélgica (21,1), Italia (21,1), Grecia (20,5) y España (20,4). En el otro extremo se situarían los hombres oriundos de Corea del Sur (11,4), México (12,5), Turquía (13,8) y Estonia (14,9), donde la duración media de años que los hombres pasarán en la jubilación sería inferior a los 15 años.

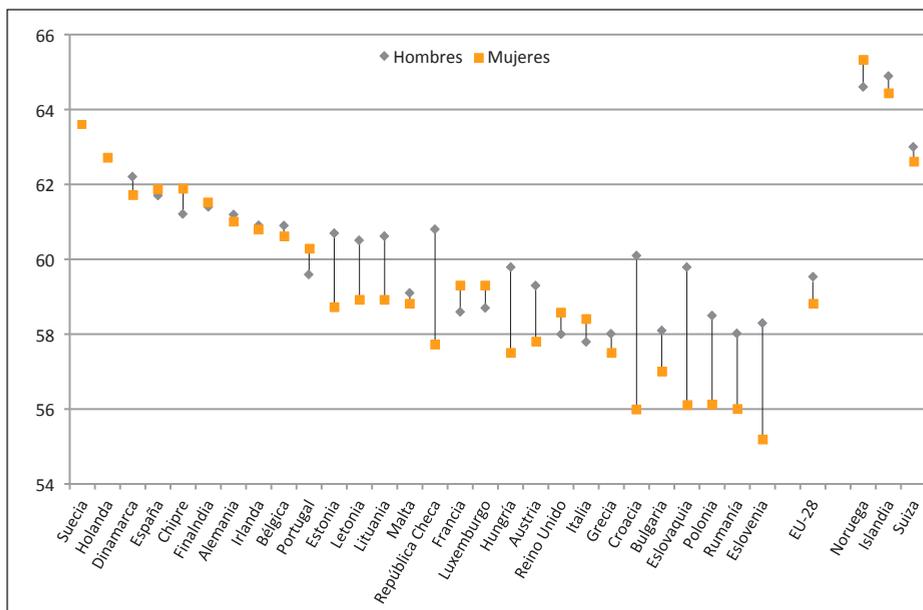
3. La jubilación en España

3.1. Sendas de salida y edad de jubilación

Aunque se pudo observar una tendencia convergente en las últimas décadas en la edad legal de jubilación²⁴, la edad en que la población europea recibe por primera vez su pensión de jubilación varía según los países (gráfico 5). Para el conjunto de los países de la UE-28 la edad media se sitúa en los 59 años, aunque el rango de edades oscila entre los 57 y los 65 años. En el gráfico se identifican tres patrones claramente diferenciados. Por un lado, en primer lugar, están aquellos países que se sitúan a la izquierda de Portugal, donde la edad de percepción de la primera pensión de jubilación es superior a los 60 años y en los que las diferencias por género son mínimas. A este grupo pertenecen España, Suecia, Holanda, Dinamarca, Chipre, Finlandia, Alemania, Irlanda, Bélgica y Portugal. En España la edad media de percepción de la primera pensión de jubilación es de 62 años, lo que nos sitúa entre los países de la UE-28 en los que tanto hombres como mujeres permanecen más tiempo en el mercado laboral. En el otro extremo se sitúan los países en los que la edad de percepción de la pensión de jubilación, y por ende la salida del mercado de trabajo, se produce a una edad relativamente temprana y donde las diferencias por sexo son importantes, siendo las mujeres las primeras en salir del mercado laboral. Un ejemplo representativo de este grupo sería Croacia, país en el que las mujeres perciben su primera pensión de jubilación cuatro años antes que los hombres de su país (56 años y 60 años, respectivamente). Además, a este segundo grupo pertenecen Eslovaquia, República Checa, Hungría, Estonia, Lituania, Letonia, Polonia, Rumania y Eslovenia (país donde las mujeres salen del mercado de trabajo a la edad más temprana de todo el conjunto de la UE-28). Finalmente, están los países en que la edad de percepción de la pensión es relativamente baja –por debajo de los 60 años– y existen pocas diferencias entre mujeres y hombres. Tal es el caso de Malta, Francia, Luxemburgo, Reino Unido, Italia y Grecia. En resumen, del gráfico 5 se desprende que en España la edad de jubilación es relativamente tardía cuando se la compara con los países de nuestro entorno europeo.

²⁴ Ebbinghaus, B. y Hofäcker, D. (2013): "Reversing early retirement in advanced welfare economies. A paradigm shift to overcome push and pull factors". *Comparative Population Studies*, n. 38(4), pp. 807-840.

Gráfico 5 – Edad media en que se recibió por primera vez la pensión de jubilación según sexo. 2012



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2012): *Labour force survey*, módulo *ad hoc*.

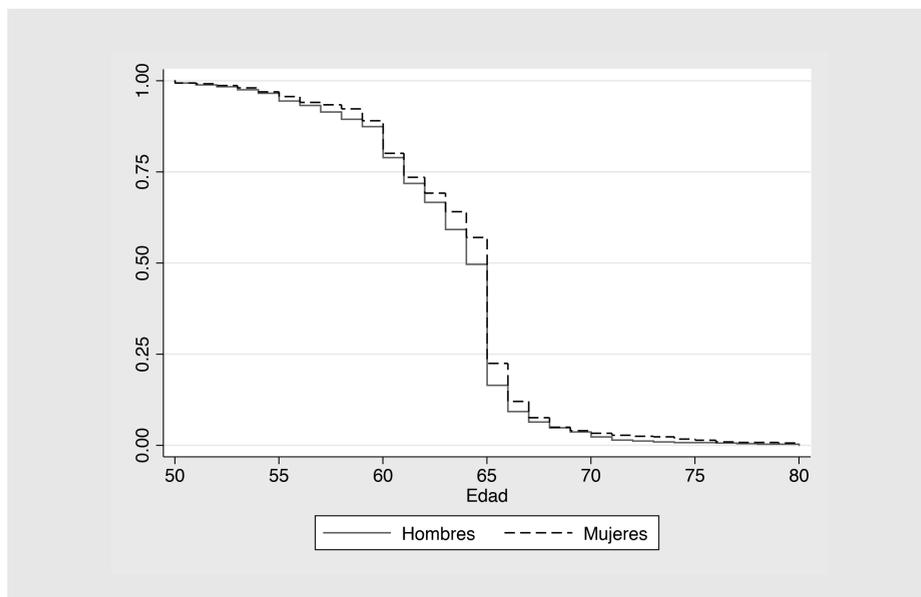
Después de describir la situación española en el contexto internacional, el gráfico 6 permite analizar la jubilación en España en más profundidad, mostrando para ello la curva de “supervivencia” de los trabajadores mayores en el mercado laboral en 2015 en función del sexo. La curva de supervivencia –que es un método frecuente en los análisis de la historia de acontecimientos desarrollado originalmente en el campo de la epidemiología– sirve para examinar la duración temporal de un determinado acontecimiento, el momento de la jubilación en nuestro caso²⁵. De acuerdo con la definición sociológica adoptada inicialmente, la población “en riesgo” de jubilarse son los trabajadores activos a partir de los 50 años de edad y seguimos su trayectoria laboral hasta que experimenten el “evento” de la jubilación²⁶. La ventaja clave sobre otros posibles enfoques analíticos es que permite tener en cuenta los llamados casos censurados a la derecha, que en el presente análisis son los trabajadores que estén todavía en activo en el momento de la encuesta y que, por tanto, se desconoce su edad de jubilación²⁷.

²⁵ Para más detalles sobre este método analítico, véase: Box-Steffensmeier, J. M. y Jones, B. S. (2004): *Event history modeling: A guide for social scientists*. Cambridge University Press; Bernardi, F. (2006): *Análisis de la historia de acontecimientos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

²⁶ Para este análisis hemos ampliado la ventana de observación hasta los 80 años.

²⁷ Para una anterior y más profunda aplicación del método a la jubilación en España, véase: Radl, J. (2010): “Salida del mercado de trabajo y estratificación social. Los determinantes de la edad de jubilación en España”. *Panorama Social*, n. 11, pp. 163-180.

Gráfico 6 – Curvas de supervivencia de salida del mercado laboral por sexo. 2015 (estimador Kaplan-Meier)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de SHARE, sexta oleada.

El gráfico 6 muestra que entre los 50 y los 59 años de edad se producen pocas transiciones de salida del mercado laboral. Es a partir de los 60 años cuando el porcentaje de activos laboralmente baja hasta alrededor del 80%, lo que significa que dos de cada diez personas ya se han jubilado a esta edad. A partir de entonces se acelera el ritmo de los abandonos, pero, mientras que inicialmente había pocas diferencias entre hombres y mujeres, a partir de los 63 años se empieza a apreciar una diferencia notable entre las curvas. Nuevamente observamos que las mujeres españolas se jubilan más tarde, de media, que los hombres; confirmando lo que ya anticipábamos en el gráfico 5. Además, el gráfico 6 ilustra bien el conocido hecho de que un grueso de las jubilaciones se realiza a los 65 años de edad, coincidiendo con la edad normal de jubilación para ser elegible para una pensión de vejez ordinaria (hasta hace pocos años, cuando empezó la paulatina subida de este límite de edad). Incluso más allá de esta edad siguen permaneciendo visiblemente más mujeres que hombres en el mercado de trabajo.

Resulta sorprendente que sean las mujeres las que se jubilan más tarde, porque, como vimos en el gráfico 5, suele ser a la inversa en la práctica totalidad de los países desarrollados. Además, se sabe que la estructura social española sigue siendo más tradicional en cuanto a los roles de género, lo que se traduce en el papel secundario de la mujer dentro del mercado laboral. ¿Cómo se explica entonces este hecho tan particular de los procesos

de salida del mercado laboral español? Según argumenta Radl²⁸, habría dos explicaciones posibles. Por un lado, las pensiones de las mujeres pueden ser más bajas, porque, debido a las interrupciones que frecuentemente sufren sus carreras laborales, no se pueden permitir una jubilación temprana. En términos de nuestro esquema conceptual, estaríamos hablando de factores de *necesidad*. Podrían no ser elegibles para una pensión de vejez anticipada o, simplemente, tendrían que acumular más cotizaciones al sistema para llegar a una pensión de un nivel más aceptable.

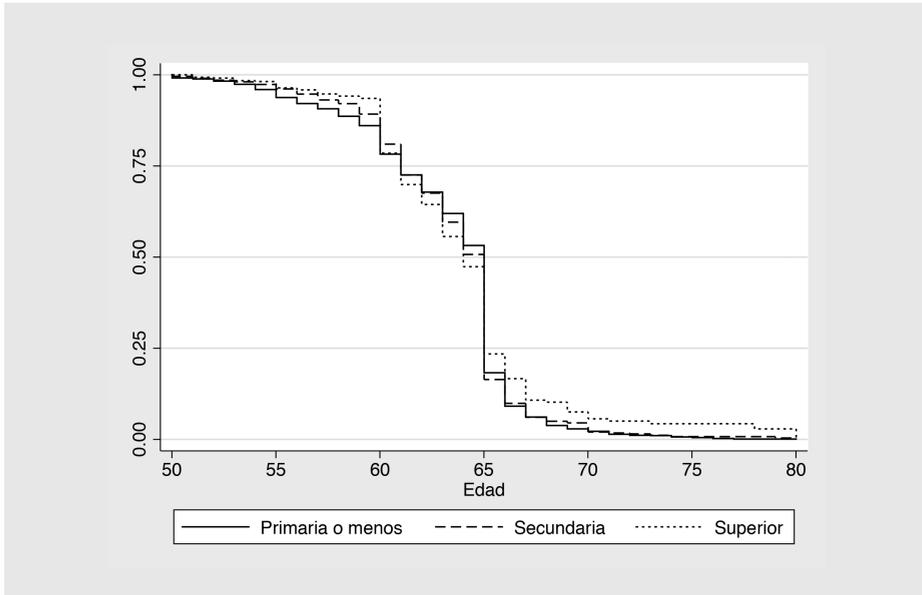
La segunda explicación hace referencia al efecto de selección que tendría lugar entre las mujeres de mediana edad cuando decidían si mantener o recuperar su actividad laboral después de un período de crianza de hijos, o se quedaban en la inactividad. En el último caso, estas mujeres se retiraban tan jóvenes del mercado laboral que nunca llegarían a “jubilarse”, según la definición convencional, y, por tanto, no entrarían en la población analizada. Es lógico que las mujeres que, pese a la existencia de normas sociales que prescriban comportamientos tradicionales de división sexual del trabajo, decidieran desarrollar una carrera laboral activa tengan una edad de jubilación alta, porque están “positivamente seleccionadas”²⁹. Afortunadamente para la igualdad de género, la figura de la tradicional “ama de casa” es cada vez más inusual, pero este tipo de proceso de selección pudo estar aún muy presente en el caso de mujeres de hace sólo una generación, que ahora están en edades de jubilación.

En el gráfico 7 introducimos una distinción por nivel educativo en el análisis de las pautas temporales de jubilación. En contra de lo que inicialmente esperábamos, no existe una clara relación entre el nivel de capital humano de los trabajadores y el comportamiento de salida del mercado laboral. No obstante, sí que se observan ciertas tendencias. Se aprecia que antes de los 60 años es más común que se retiren los trabajadores de baja cualificación, lo que se puede atribuir a los factores de *empuje* consistentes en problemas de salud o de desempleo, ambos más frecuentes entre trabajadores de baja cualificación. A los 60 años se invierte esta relación, dejándose notar la creciente influencia de los factores de *atracción*, es decir, de los incentivos financieros más importantes para los empleados de altos niveles de cualificación y renta.

²⁸ Radl, J. (2013): “¿Por qué las mujeres en España se jubilan más tarde que los hombres?”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 142, pp. 109-122.

²⁹ Conviene recordar que es una pregunta muy debatida hasta qué punto son las preferencias de las mujeres las que determinan su comportamiento laboral, y hasta qué grado vienen siendo restricciones estructurales e influencias institucionales las que tienden a reproducir las divisiones convencionales de género (véase, por ejemplo, McRae, S. (2003): “Constraints and Choices in Mothers’ Employment Careers: A Consideration of Hakim’s Preference Theory”. *British Journal of Sociology*, n. 54, 3, pp. 317-338 versus Hakim, C. (2007): “Dancing with the Devil? Essentialism and other Feminist Heresies”. *British Journal of Sociology*, n. 58, 1, pp. 123-131.; o, Collins, R., Chafetz, J. S., Blumberg, R. L., Coltrane, S. y Turner, J. H. (1993): “Toward an integrated theory of gender stratification”. *Sociological Perspectives*, n. 36(3), pp. 185-216.

Gráfico 7 – Curvas de supervivencia de salida del mercado laboral por nivel educativo. 2015 (estimador Kaplan-Meier)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de SHARE, sexta oleada.

El otro lado de la misma moneda es que muchos trabajadores de clase media u obrera no se pueden permitir una jubilación anticipada y tienen que seguir trabajando por *necesidad* económica. Este aspecto cobrará más relevancia en el futuro cuando baje la cuantía media de las pensiones. Después de los 65 años es cuando se ve más claramente la ventaja de los trabajadores de alta cualificación en cuanto a sus posibilidades de permanecer en el mercado de trabajo, gracias en parte a factores de *retención* relacionados con la formación continua de los trabajadores mayores. En cualquier caso, la magnitud de las diferencias según el nivel educativo no son tan grandes como se suelen observar cuando se usan otros indicadores de estratificación como el salario o la clase social. Aquí se deja notar el hecho de que, debido a la expansión educativa tardía en España³⁰, entre las cohortes de los jubilados actuales aún no fue tan improbable llegar a ascender bastante alto en la estructura ocupacional a pesar de no tener estudios superiores.

Cabe notar que las limitadas diferencias observadas aquí según el nivel educativo no implican que no haya desigualdades importantes entre

³⁰ Bernardi, F. y Requena, M. (2008): "El sistema educativo", en Requena, M. y González Rodríguez, J. J. (eds.): *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza, pp. 241-264.

grupos socioeconómicos a la hora de jubilarse. De hecho, anteriores estudios demostraron la gran relevancia de la diferencias de clase social para la edad de jubilación y las sendas específicas tomadas para salir del mercado de trabajo^{31 32}. Desafortunadamente, los datos de SHARE no contienen la necesaria información sobre la ocupación de los participantes para realizar un análisis de supervivencia según la clase social.

El gráfico 8 proporciona la asociación entre la edad y el comportamiento de la población dentro del mercado laboral en función del sexo en el año 2012. Hemos distinguido seis posibles relaciones con el mercado laboral: ocupados, parados, inactivos, ocupados que están recibiendo algún tipo de pensión, parados con pensión e inactivos con pensión, siendo estos últimos los jubilados propiamente dichos. A primera vista, el proceso de transición a la jubilación no siempre es un proceso tan categórico como sugerían las curvas de supervivencia de los gráficos 6 y 7, sino que es algo más complejo. Como muestra el gráfico 8, existe una multitud de estatus socio-legales correspondientes con diferentes sendas hacia la jubilación, sobre todo a partir de los 60 años de edad. El paso a la jubilación no se produce a la misma edad para todo el mundo, ni sucede en las mismas circunstancias financieras.

La mayoría de las personas de 50 a 69 años de edad realizan una transición directa desde el empleo a la jubilación; sin embargo, en el año 2012 el 21% de la población no encaja en el esquema dicotómico que usamos anteriormente para empezar a acercarnos al fenómeno. Dos de cada diez personas se encuentran en una situación distinta a la de ocupado o jubilado en el año 2012 (ver líneas intermedias entre ocupados –parte inferior– e inactivos con pensión –parte superior– en el gráfico 8). Esta categoría engloba diferentes situaciones que complican a las personas tener un rol activo dentro del mercado laboral. Nos referimos, por ejemplo, a situaciones en que las personas puedan tener obligaciones de cuidado y atención a los miembros dependientes de la unidad familiar, como ocurre en el caso de muchas mujeres de la generación “sándwich”. Otros están incapacitados para trabajar debido a una enfermedad o discapacidad, e incluso otros están desempleados después de perder su empleo y buscan otro trabajo, reto que se vuelve muy complicado para las personas mayores^{33 34}.

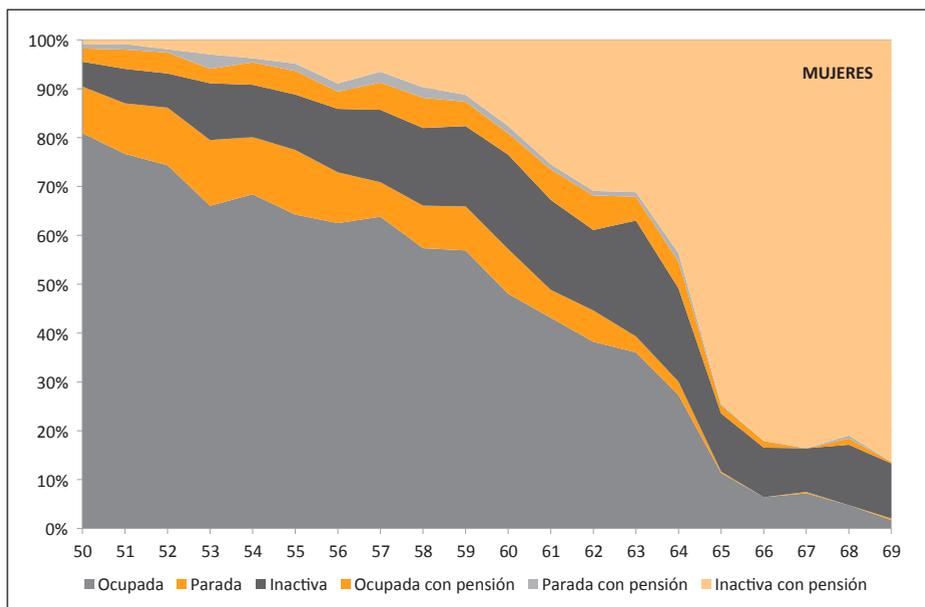
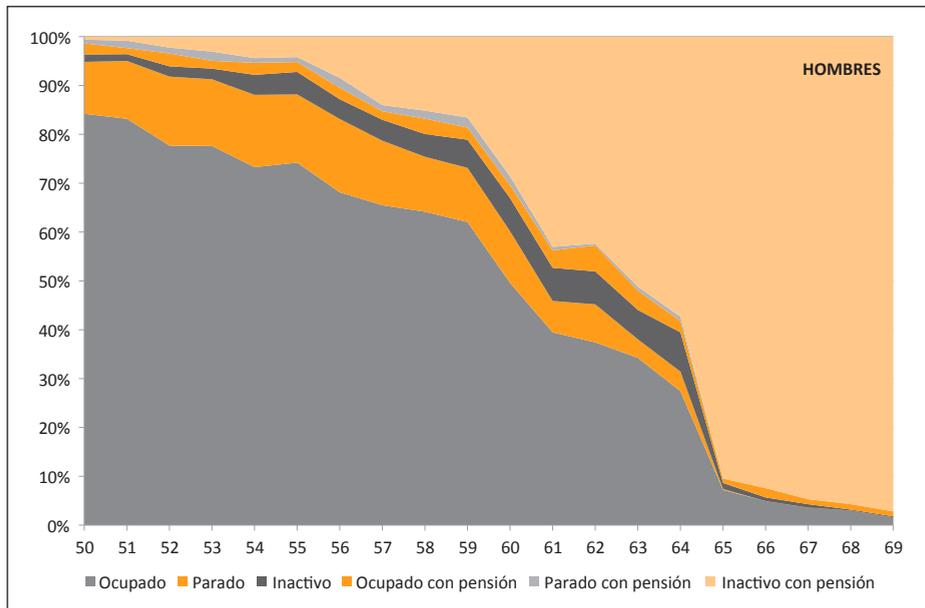
³¹ Blossfeld, H. P., Buchholz, S. y Kurz, K. (eds.) (2011): *Ageing populations, globalization and the labor market: Comparing late working life and retirement in modern societies*. Cheltenham: Edward Elgar.

³² Radl, J. (2014).

³³ Chan, S. y Stevens, A. H. (2001).

³⁴ Heisig, J. P. y Radl, J. (2017): “Adding Scars to Wrinkles? Long-run Effects of Late-Career Job Loss on Retirement Behavior and Personal Income”. *Work, Aging & Retirement*. Disponible en <https://academic.oup.com/workar/article/3/3/257/3101307/Adding-Scars-to-Wrinkles-Long-run-Effects-of-Late>

Gráfico 8 – Relación laboral y percepción de pensiones de la población de 50 a 69 años por sexo. En porcentaje. 2012



Fuente: elaboración propia a partir de INE (2013): Encuesta de Población Activa. Transición del mercado laboral a la jubilación.

También existen personas que están fuera de la fuerza de trabajo por otras razones, como por ejemplo rentistas que no necesiten de un ingreso de empleo para ganarse la vida. Este grupo de personas experimenta el proceso de “retiro” de un modo diferente al de las personas que se jubilan tras el período de actividad en el mercado laboral.

Como era de esperar, y confirmando lo que ya mostrábamos en el gráfico 6, la proporción de la población que se encuentra en el mercado laboral disminuye considerablemente a partir de los 60 años de edad, siendo los 65 años la edad que marca el tránsito definitivo a la jubilación para la mayor parte de la población española, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

Comenzando por los procesos que experimentan los hombres trabajadores, la proporción de ocupados se reduce desde el 84% al 2%, a los 50 y 69 años respectivamente, una disminución que se debe al aumento en la proporción de hombres jubilados. Nueve de cada diez hombres ya están jubilados a los 65 años de edad, proporción que se extiende a casi la totalidad de la población a los 69 años. Cabe destacar que desde los 60 años de edad se comienza a observar un aumento acusado en la proporción de personas jubiladas, las cuales se corresponderían con las jubilaciones anticipadas.

En cuanto a las mujeres, la proporción de ocupadas es ligeramente inferior a la de los hombres, reduciéndose la proporción de ocupadas en el mercado laboral del 80% al 2%, a los 50 y 69 años respectivamente. A la edad de 65 años, siete de cada diez trabajadoras ya están jubiladas, proporción veinte puntos porcentuales menor a la registrada en el caso de los hombres. Si bien la mayor parte de ellas ya está jubilada a los 69 años, hay un 2,4% de mujeres que continúan dentro del mercado laboral más allá de los 70. La inactividad es, por supuesto, un estado feminizado. La razón de ello está relacionada, como hemos señalado previamente, con el hecho de que la mujer es a la que tradicionalmente se le ha asignado el cuidado y atención de los miembros dependientes del hogar. Su rol reproductor prevalecería, por tanto, sobre el rol productivo a la luz de los datos mostrados en el gráfico 7³⁵. En cambio, la situación de ocupación con pensión tiene una explicación claramente demográfica. Como los hombres mueren antes que las mujeres, de media, ellas son muy frecuentemente las receptoras de una pensión de viudedad.

³⁵ Sánchez-Domínguez, M. y Serrano, I. (2015): *The Spanish welfare state and the financial crisis: a step backward for gender equality?* Paper presentado en la 4ª Conferencia sobre Política y Género. Disponible en <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/03e0bd92-9ff1-409f-8f72-2e0f988a1792.pdf>

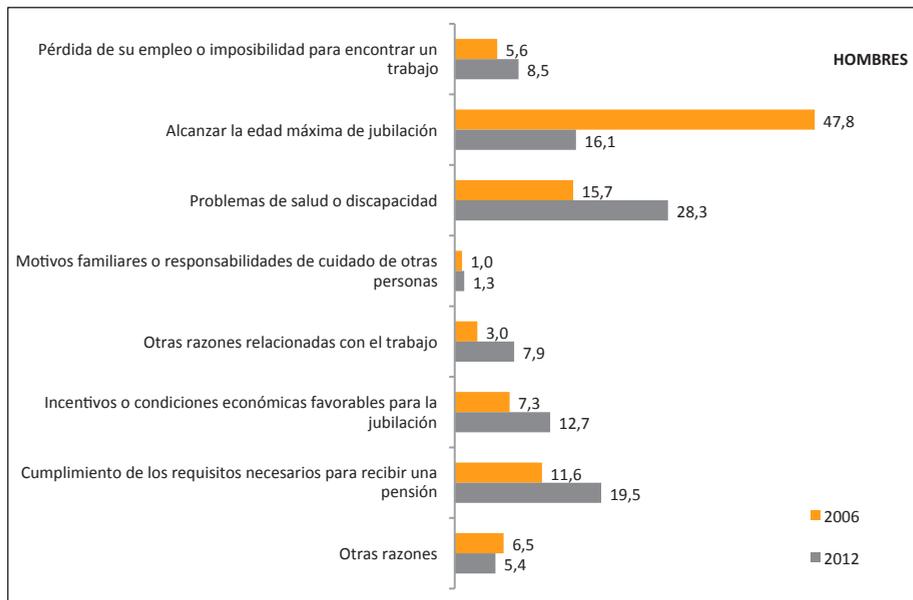
3.2. ¿Por qué motivos se jubilan los españoles?

En el cuadro 1 mostrábamos cómo, a nivel teórico, la jubilación temprana o tardía se encuentra determinada por el mayor o menor peso de los incentivos económicos o de las oportunidades de empleo que están a disposición de los trabajadores mayores. Los módulos especiales de la Encuesta de Población Activa de los años 2006 y 2012 sobre la transición hacia la jubilación en España nos permiten hacernos una idea sobre el peso relativo que los factores de *atracción*, *empuje*, *necesidad* y *retención* puedan tener sobre la edad de jubilación en España. Ambos módulos permiten distinguir los motivos que se encuentran detrás de la salida del empleo a través de dos preguntas diferenciadas. La primera pregunta versa sobre las principales razones por las que la población que ya está jubilada dejó de trabajar. Esta pregunta nos permite estudiar la importancia de los factores tradicionales –en cuyo análisis nos detendremos en este apartado– que determinan la edad de jubilación: los factores de *atracción* y los de *empuje*³⁶.

El gráfico 9 recoge las principales razones por las que se dejó el último empleo en función del sexo de los entrevistados en los años 2006 y 2012. En líneas generales, no se observan diferencias significativas en cuanto al sexo de los entrevistados. Por el contrario, el elemento que más claramente influye en la mayor o menor prevalencia de los factores que determinan la transición es cuándo se produjo la jubilación, si antes o después de la crisis económica en España. En el período anterior a la crisis económica (2006) se observa un claro protagonismo de los factores de *atracción* sobre los de *empuje* a la jubilación. Cerca de la mitad de los trabajadores y trabajadoras españoles salieron del mercado de trabajo porque habían alcanzado la edad máxima de jubilación; el 12% y el 14% de hombres y mujeres, respectivamente, porque cumplían con los requisitos necesarios para recibir una pensión; y un 7% de hombres y un 4% de mujeres por incentivos económicos favorables a la jubilación. Por otro lado, en torno al 16% de los jubilados y jubiladas afirmaron haber abandonado el mercado laboral por cuestiones relacionadas con la salud o por discapacidad, lo que pone de manifiesto que los factores de *empuje* eran menos importantes que los factores de *atracción* a la hora de determinar por qué las personas se jubilaron en España antes del año 2006. Si consideramos las razones de un modo separado, haber alcanzado la edad máxima de jubilación y jubilarse por motivos relacionados con la salud o discapacidad del trabajador o trabajadora constituirían las principales vías de salida del mercado laboral, pero la primera, más convencional, fue mucho más importante que la segunda. En el año 2012,

³⁶ Los factores de *necesidad* y de *retención* no pueden ser operacionalizados por medio de esta pregunta, pues su población objeto son los trabajadores que ya salieron del mercado laboral, y a los encuestados no se les preguntó por qué no se jubilaron antes de lo que lo hicieron. La importancia relativa de los factores de *necesidad* y *retención* serán estudiados en apartado 4.

Gráfico 9 – Evolución de las razones por las que dejó el último empleo en función del sexo. En porcentaje. 2006-2012



Fuente: elaboración propia a partir de INE (2007): *Encuesta de Población Activa. Salida del mercado laboral y transición hacia la jubilación definitiva*; e INE (2013): *Encuesta de Población Activa. Transición del mercado laboral a la jubilación*.

momento álgido de la crisis económica, este patrón se invierte, siendo los factores de *empuje* los más dominantes. Un tercio de los trabajadores y trabajadoras abandonaron el mercado laboral por problemas relacionados con la salud o con la discapacidad; mientras que un 16% y un 15% de hombres y mujeres, respectivamente, afirmaron haber salido del mercado laboral por haber alcanzado la edad para poder jubilarse.

El acusado incremento de los problemas de salud como motivo de la salida del mercado laboral es un hecho llamativo. La fuerte subida de las incapacidades de salud ya fue mostrada en el estudio de Chuliá, Garrido y Radl³⁷, y hace pensar en la posibilidad de que haya un cierto grado de uso instrumental de las pensiones de incapacidad. Entre los años 1980 y 1990 este fenómeno fue tan extendido en Holanda que el uso masivo de las pensiones por incapacidad como vía de acceso a la jubilación llegó a conocerse como el “mal holandés” (*Dutch disease*). Sin embargo, cabe otra interpretación adicional. Puede que se trate de personas que han perdido su empleo y como consecuencia haya empeorado su salud. Hay una literatura importante que muestra la asociación entre la pérdida de trabajo y el deterioro de la salud, en cualquiera de sus formas³⁸. En otras palabras, el desgaste emocional ante la imposibilidad de encontrar un nuevo empleo entre esta población puede estar detrás del incremento de los problemas de salud que finalmente lleva a la solicitud de este tipo de pensión.

Junto con los problemas de salud, como vía de acceso a la jubilación, también se produce un aumento de aquellas personas que se jubilaron por pérdida del empleo o por la imposibilidad de encontrar uno nuevo. Este factor tiene el mismo peso en los hombres (8,5%) que en las mujeres (8,1%). Por tanto, estamos ante un factor de *empuje* donde interactúan los despidos, la dificultad de encontrar un empleo y los problemas de salud.

La importancia creciente de los factores de *empuje* nos está informando, a su vez, de que una proporción cada vez más grande de personas mayores se están viendo obligadas a salir del mercado laboral, fundamentalmente por razones asociadas con la incapacidad física o emocional para continuar trabajando. La cifra de personas que han realizado la transición a la jubilación por este motivo pasó de 88.757 trabajadores y trabajadoras en 2006 a 736.698 en 2012. En el corto intervalo de seis años se ha producido un incremento del 730% en las jubilaciones involuntarias³⁹.

³⁷ Chuliá, E., Garrido L. y Radl, J. (2016).

³⁸ Hyde, M., Hanson L. M., Chungkham H. S., Leineweber C. y Westerlund, H. (2015): “The impact of involuntary exit from employment in later life on the risk of major depression and being prescribed anti-depressant medication”. *Aging & Mental Health*, n. 19, pp. 381–389.

³⁹ El incremento se ha calculado sobre las respuestas de la población que abandonó el mercado de trabajo por motivos relacionados con problemas de salud o discapacidad. Si hubiéramos tenido en cuenta los otros motivos asociados con los factores de *empuje*, el incremento sería mayor.

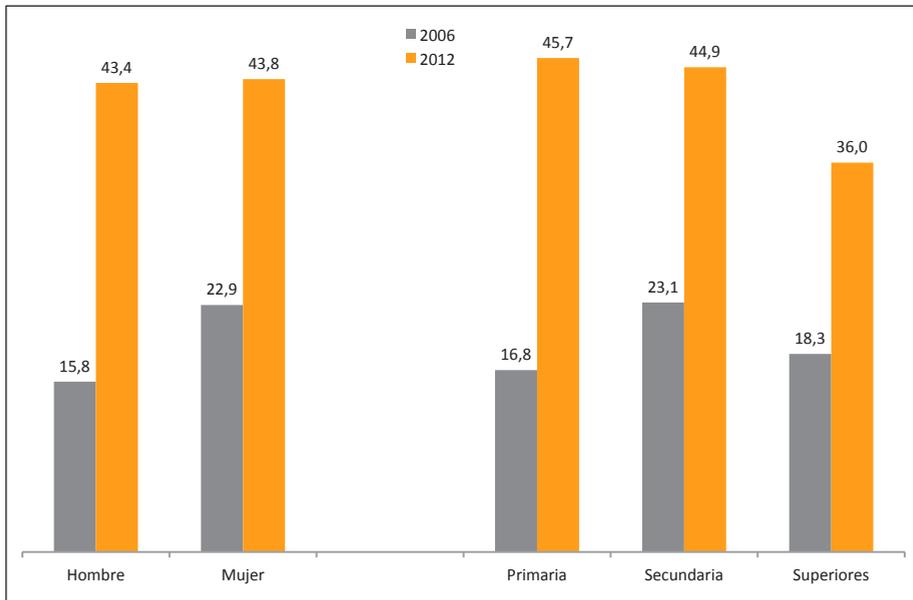
Otra manera de medir la incidencia de la jubilación anticipada involuntaria es mediante una segunda pregunta de la encuesta al respecto, que registra si la persona hubiera deseado continuar trabajando en el momento de salir del mercado laboral. El gráfico 10 desglosa esta medida subjetiva de la jubilación forzosa según el sexo y el nivel educativo de los entrevistados, además del año de la encuesta. Salta a la vista el cambio temporal en las salidas involuntarias, y el hallazgo no puede ser más claro. En 2006, la proporción de jubilados que expresó haber preferido continuar trabajando se situó en un moderado 15,8% para hombres y 22,9% para mujeres, pero se disparó espectacularmente en la recesión, llegando a más de un 43% para ambos sexos. Estos números son tan altos que la desaparición de la brecha de género existente antes de la crisis verdaderamente no puede servir de consuelo. De hecho, España es el país con la quinta incidencia más alta en este indicador entre los 31 países europeos que realizaron el módulo especial de encuesta⁴⁰.

En la parte derecha del gráfico además está incluida la diferenciación por el nivel de estudios. Vemos que en 2012 el riesgo de sentirse expulsado del mercado laboral es notablemente más bajo entre los trabajadores con educación superior. Aunque antes de la crisis económica el riesgo más alto era curiosamente para los trabajadores con niveles medios de formación, es entre los trabajadores de educación primaria donde la tasa de jubilación involuntaria ha subido más con motivo de la crisis. En cualquier caso, hay que anotar que la métrica mostrada aquí no tiene en cuenta que –como vimos en el gráfico 7– los trabajadores con educación superior se retiran algo más tarde, y que, como es lógico, conforme aumenta la edad, disminuye el deseo de seguir trabajando. Cabe recordar además que, como hemos señalado, se trata de una medida puramente subjetiva de la jubilación involuntaria, y que debido a la heterogeneidad de preferencias y normas las bases materiales de estas valoraciones son difíciles de captar. De hecho, estudios anteriores han demostrado que unas determinadas circunstancias objetivas (referidas a edad, senda de salida, etc.) pueden conllevar que un trabajador perciba que es forzado a salir, mientras que otro percibe las mismas circunstancias como voluntarias⁴¹. La perspectiva subjetiva y objetiva son complementarias para entender bien el fenómeno de la jubilación involuntaria.

⁴⁰ Eurostat (2014): *Transition from work to retirement. Evaluation of the 2012 labour force survey ad hoc module*. Luxembourg: Eurostat.

⁴¹ Ebbinghaus, B. y Radl, J. (2015): "Pushed Out Prematurely? Comparing Objectively Forced Exits and Subjective Assessments of Involuntary Retirement across Europe". *Research in Social Stratification and Mobility*, n. 41, pp. 115-130.

Gráfico 10 – Evolución del deseo de continuar trabajando en el momento del retiro (jubilación involuntaria) según el sexo y el nivel educativo. En porcentaje. 2006-2012

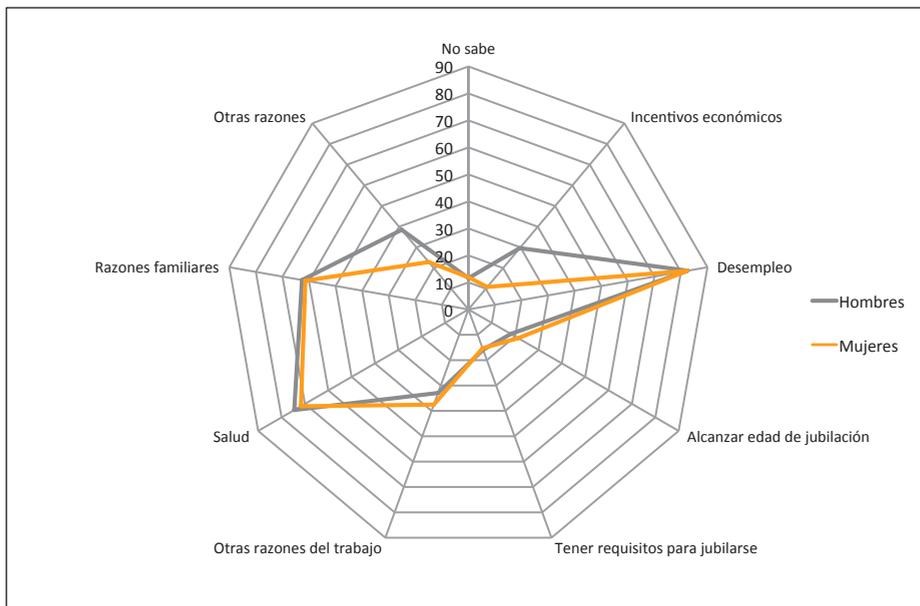


Nota: la muestra incluye a personas que ya han salido del mercado de trabajo, independientemente de cuál fuera la razón por la que se jubiló.

Fuente: elaboración propia a partir de INE (2007): *Encuesta de Población Activa. Salida del mercado laboral y transición hacia la jubilación definitiva*; e INE (2013): *Encuesta de Población Activa. Transición del mercado laboral a la jubilación*.

El gráfico 11 combina las dos últimas variables analizadas al recoger el porcentaje de jubilados a los que les hubiera gustado seguir trabajando en función del motivo por el que abandonaron definitivamente el mercado laboral. Como era de esperar, existe una clara asociación positiva entre los factores de *empuje* y el mayor deseo de continuar trabajando. Ocho de cada diez trabajadores y trabajadoras que salieron del mercado laboral por motivos relacionados con la salud, con la discapacidad, con una situación de desempleo o incapacidad para encontrar un nuevo empleo hubieran deseado continuar trabajando. Este dato parece confirmar lo que apuntábamos en el apartado anterior. Esto es, existe una proporción creciente de personas que están utilizando esta vía institucional de salida del mercado de trabajo –por medio de las pensiones de salud o de desempleo–, lo que, como vemos en el gráfico 11, no se traduce en un deseo de abandonar definitivamente el mercado laboral.

Gráfico 11 – Jubilados a los que les hubiera gustado continuar trabajando según la razón por la que dejaron el trabajo y el sexo. En porcentaje. 2012



Fuente: elaboración propia a partir de INE (2013): *Encuesta de Población Activa. Transición del mercado laboral a la jubilación*.

4. La jubilación progresiva en España

La jubilación progresiva consiste en una reducción gradual de la jornada de trabajo en los últimos años antes de la salida definitiva del mercado laboral. Puede haber una serie de ventajas para apoyar tales acuerdos⁴². Desde el punto de vista de la sociedad, la jubilación progresiva tiene por objeto mantener a las personas de edad dentro de la población activa más tiempo de lo que aguantarían a plena jornada. De esta forma puede reducir la carga sobre los sistemas de pensiones, en la medida en que mantiene a las personas cotizando más tiempo de lo que lo harían de otra manera. Desde el punto de vista de las empresas, puede representar una forma importante de mantener valiosas competencias y habilidades dentro de las empresas y transferir conocimientos a los empleados más jóvenes. Finalmente, desde el punto de vista del individuo, para muchas personas resulta un modelo atractivo que permite aliviar el estrés laboral al reducir las horas de trabajo. También tiene beneficios psicológicos evitar una transición

⁴² Alcover, C. M. (2015): "Bridge employment: Transitions from career employment to retirement and beyond", en Parry, E. y McCarthy, J. (eds.) (2016): *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*. London: Palgrave Macmillan, pp. 225-262.

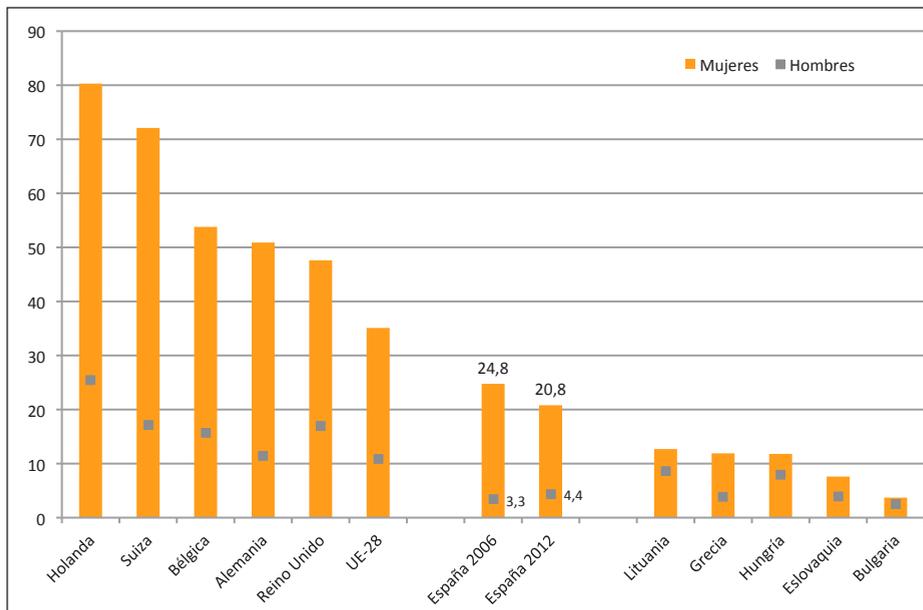
abrupta a la jubilación y empezar a acostumbrarse a una vida con mayores componentes de ocio.

Dos son los indicadores que nos permiten conocer la incidencia con la que en España se está produciendo la jubilación progresiva. El primer método consiste en analizar la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre los trabajadores mayores, el cual suele asociarse (sobre todo entre los varones) con un paso intermedio antes de la jubilación. Asumiendo que los trabajadores vienen de trabajar con anterioridad a jornada completa, un mayor peso relativo de la ocupación a tiempo parcial se relacionaría con un mayor porcentaje de personas que estarían realizando una transición progresiva a la jubilación.

El gráfico 12 recoge el porcentaje de hombres y mujeres, con edades comprendidas entre los 50 y los 69 años, que en el año 2012 estaban trabajando a tiempo parcial en los países de la UE. Con el fin de simplificar el gráfico, se ha procedido a una selección de los países en función de su mayor o menor incidencia de la contratación a tiempo parcial. Debido a la feminización que caracteriza a este tipo de contratos, la agrupación de los países en estos dos grupos se ha realizado tomando como punto de referencia a las mujeres. Finalmente, el gráfico incluye el porcentaje de contratados a tiempo parcial en España en el año 2006 y 2012 con el fin de comparar las dinámicas antes y después de la actual crisis económica.

En el año 2012, un tercio de las mujeres en edad madura de la Unión Europea estaban trabajando a tiempo parcial. Como ya hemos apuntado, este tipo de contratación es mucho más frecuente en el caso de las mujeres (el triple, para ser exactos) que en el de los hombres (11%). Existen diferencias significativas por países. En el primer conjunto de países la incidencia de los contratos a tiempo parcial es muy alta. Destacan especialmente Holanda (80%) y Suiza (72%), donde más de 7 de cada 10 mujeres que trabajan lo hacen a media jornada. Esta cifra se reduce ligeramente en Bélgica (54%), Alemania (51%) y Reino Unido (48%), donde son alrededor de una de cada dos las que trabajan a jornada parcial. En el otro extremo se sitúan países del sur y del este europeo como Bulgaria (4%), Eslovaquia (8%), Hungría (12%), Grecia (12%) y Lituania (13%). En este conjunto de países la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial es inferior al 13%. España se sitúa en una posición intermedia, aunque por debajo de los niveles medios de la UE-28. Además, la proporción de trabajadoras a tiempo parcial incluso ha disminuido ligeramente desde el 25% en el año 2006 al 21% en 2012. En comparación con las mujeres, para los hombres en edad madura de la Unión Europea el trabajo a tiempo parcial parece un comportamiento más bien residual, con valores que oscilan entre el 3% en Bulgaria y el 25% en Holanda. España es uno de los países con menor incidencia entre los varones.

Gráfico 12 – Trabajadores a tiempo parcial de 50 a 69 años según sexo en algunos países europeos. En porcentaje respecto al total de los trabajadores de ese grupo de edad. 2012



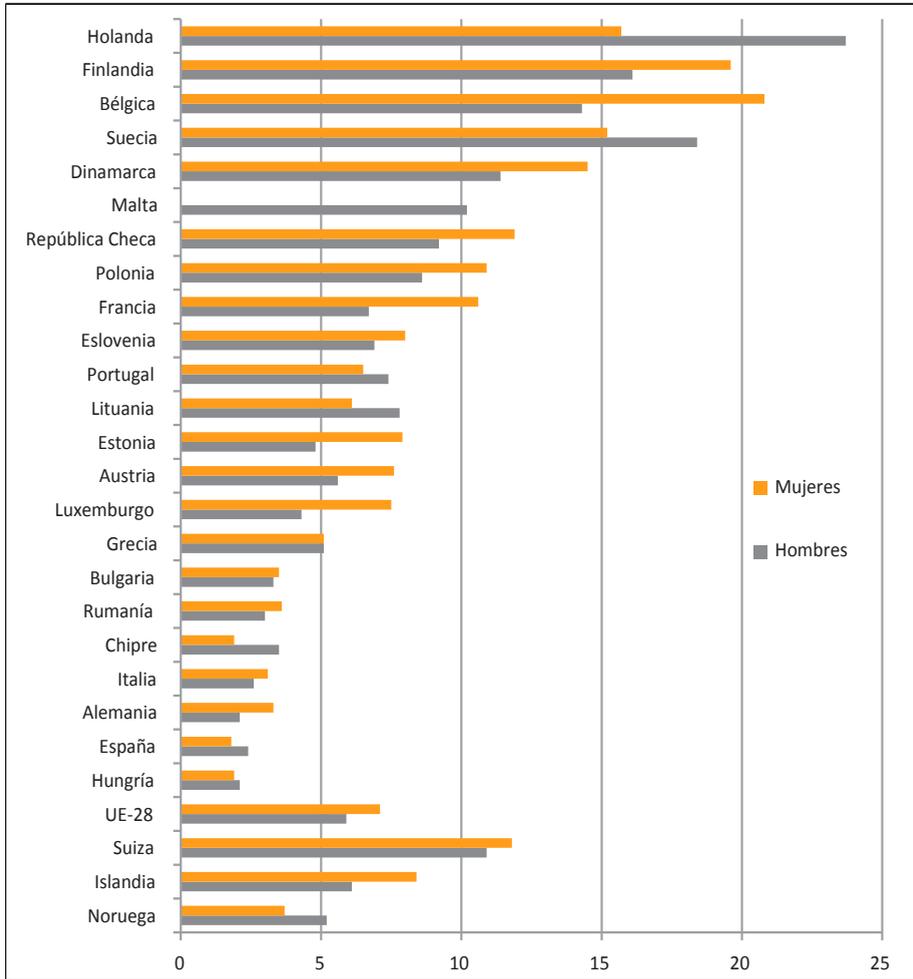
Fuente: elaboración propia a partir de INE (2007): *Encuesta de Población Activa. Salida del mercado laboral y transición hacia la jubilación definitiva*; INE (2013): *Encuesta de Población Activa. Transición del mercado laboral a la jubilación*; y Eurostat (2012): *Labour force survey, módulo ad hoc*.

Si diéramos como cierta la idea de que el trabajo a tiempo parcial se relaciona con una estrategia puesta en marcha por los trabajadores para hacer más gradual su transición a la jubilación, afirmaríamos que el 21% de las mujeres españolas y el 4% de los hombres de entre 50 y 69 años en 2012 estarían preparando la jubilación bajando la intensidad de su oferta laboral. Sin embargo, hay que ser precavidos a la hora de realizar tal afirmación. Como muchas mujeres ya trabajan a jornada parcial cuando la jubilación aún queda muy lejos (el ejemplo más conocido son las holandesas), no se puede hablar de una transición gradual, sino simplemente de una continuación de su modo de empleo habitual. Cuando se analizan los motivos por el que las personas (de 50 a 64 años) tienen jornadas parciales nos encontramos con que la principal razón se relaciona inequívocamente con la imposibilidad de haber encontrado un trabajo a tiempo completo, especialmente entre los hombres⁴³.

Una vía alternativa que permita estimar el peso real de la jubilación progresiva lo encontramos en los módulos *ad hoc* de la EPA. En el cuestionario se preguntó específicamente a los trabajadores de la Unión Europea

⁴³ Los autores sugieren acudir a las series temporales de la EPA elaboradas por el INE en su página web, www.ine.es

Gráfico 13 – Personas de 50 a 69 años que redujeron la jornada laboral como medida para hacer una transición gradual a la vejez. En porcentaje. 2012



Nota: datos no disponibles de Malta para las mujeres y de Croacia, Eslovaquia, Irlanda, Letonia y Reino Unido.

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2012): *Labour force survey*, módulo *ad hoc*.

si habían reducido su jornada laboral como medida para hacer una transición gradual a la vejez (gráfico 13). Los porcentajes varían mucho de un país a otro, pero generalmente son mucho más bajos que las tasas de incidencia del trabajo a jornada parcial en general. Los valores más altos se registran, en el caso de los hombres, en Holanda (23,7%), Suecia (18,4%) y Finlandia (16,1%). Holanda también se encuentra entre los países con mayor porcentaje de empleo a jornada parcial para las personas de 50-69 años de edad (véase el gráfico 12), pero no los otros dos países, que se encontrarían en valores intermedios (ni tan siquiera están en el gráfico anterior). Las proporciones

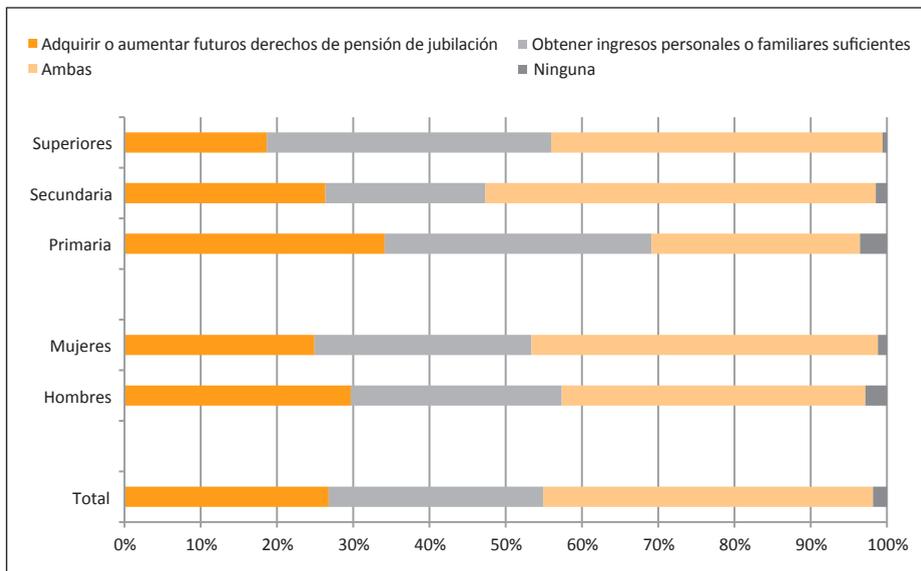
más bajas se registran en Hungría (2,1%), Alemania (2,1%) y España (2,4%). Las mujeres españolas (1,8%), húngaras (1,9%) y chipriotas (1,9%), son las que menos emplearon esta estrategia de tránsito a la jubilación; mientras que las mujeres de Bélgica (20,8%), Finlandia (19,6%) y Holanda (15,7%) son las que en mayor medida redujeron gradualmente su participación en el mercado laboral como paso intermedio a la jubilación definitiva.

En suma, podemos destacar dos conclusiones principales a partir de los datos de los gráficos 12 y 13. En primer lugar, y con la excepción de Holanda, no hay una asociación entre mayor incidencia de la jornada parcial y un mayor porcentaje de personas que redujeron su jornada. Esta conclusión nos lleva a ser cautos en el futuro en cuanto al uso de este indicador como aproximación indirecta a la jubilación progresiva. En segundo lugar, podemos afirmar que en España casi no existe una práctica de jubilación progresiva con el fin de realizar una transición gradual a la vejez. Esto nos aleja de un modelo que no solamente está muy extendido en otros países de nuestro entorno europeo, como es el caso de los países del norte de Europa, sino que los expertos recomiendan como compromiso óptimo entre eficiencia económica y sostenibilidad social. En el año 2012, sólo un 3,2% de la población encuestada en el módulo *ad hoc* de la EPA afirmó haber reducido su jornada laboral para realizar una transición progresiva al retiro.

Existe una legislación compleja (y que ha cambiado varias veces en los últimos años) que regula la jubilación parcial, permitiendo una remuneración por el tiempo dedicado al trabajo y una pensión por el resto del tiempo. A este segmento de la población, que se corresponde con los “ocupados con pensión” del gráfico 8, se le preguntó cuál había sido la principal razón para continuar activos en el mercado laboral, pese a estar percibiendo ya una pensión. Los motivos de su continuidad en el mercado de trabajo nos permiten estimar cuál es el peso relativo de los dos nuevos factores determinantes de la jubilación que indicábamos en el cuadro 1: los factores de *necesidad* y los factores de *retención*. Recordemos que los factores de *necesidad* se relacionan con las razones financieras que obligan al trabajador a postergar su salida definitiva del mercado laboral; mientras que los factores de *retención* de los trabajadores tienen que ver con determinantes “benévolos”, como son el ajuste de las condiciones laborales o la satisfacción en el trabajo.

En el gráfico 14 las razones que son financieras incluyen el establecimiento o el aumento de los futuros derechos de pensión de jubilación, proporcionando suficiente ingreso personal o familiar, o una combinación de ambos, mientras las razones no financieras solamente se pueden captar con la categoría residual “ninguna” de las anteriores razones. En promedio, el 98% de las personas que reciben una pensión de vejez y que continúan trabajando lo hacen principalmente por razones financieras, mientras que sólo un 2% lo hacen por motivos no financieros. Dicho de otro modo, los factores de *necesidad* prevalecen absolutamente sobre los factores de *retención*.

Gráfico 14 – Razón principal para seguir trabajando y recibiendo una pensión según el nivel educativo y el sexo. En porcentaje. 2012



Fuente: elaboración propia a partir de INE (2013): *Encuesta de Población Activa. Transición del mercado laboral a la jubilación.*

En función del sexo, no se aprecian grandes diferencias en cuanto a la importancia de los factores de necesidad. El 45% de las mujeres trabaja para proporcionar suficientes ingresos personales o al hogar, el 28% para adquirir o incrementar los futuros derechos de pensión de jubilación y el 25% por una combinación de los dos. El comportamiento es similar entre los hombres, si bien en su caso trabajar con el fin de adquirir más derechos de pensión es algo más frecuente que en el caso de las mujeres.

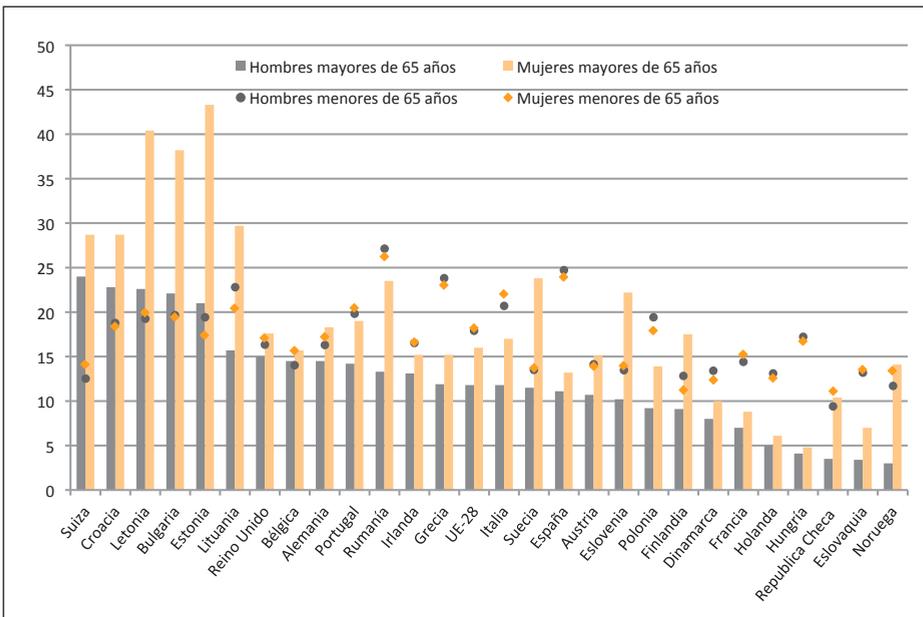
En suma, proporcionar suficientes ingresos personales o al hogar junto con adquirir derechos es, con mucho, el factor de *necesidad* más común entre hombres y mujeres que perciben una pensión al mismo tiempo que permanecen ocupados en el mercado de trabajo. Las diferencias por nivel educativo son reveladoras. El motivo financiero asociado a adquirir más derechos es más importante para los menos cualificados, porcentaje que desciende conforme aumenta el nivel educativo.

5. Pensiones, pobreza y privación material entre las personas mayores

5.1. La pobreza relativa: ¿una brecha generacional?

La tasa de pobreza, que se define como la proporción de la población que tiene una renta inferior a un umbral de pobreza definido –normalmente por debajo del 50% o 60% de la renta disponible mediana después de impuestos y transferencias–, mide el riesgo de pobreza y exclusión social ⁴⁴. Es, por tanto, una medida que nos permite identificar y analizar la falta de acceso a los recursos económicos por parte de un segmento concreto de la población. Hemos extraído de la base de datos de Eurostat toda una serie de indicadores sobre el “riesgo de pobreza” de las personas mayores en la Unión Europea con el fin de determinar cuál es la situación de los mayores en España con respecto a otros países de nuestro entorno. El siguiente gráfico de barras (gráfico 15) compara las tasas de pobreza de la población residente de una selección de países europeos en función del sexo y la edad. Los países se han ordenado según el nivel de pobreza de los hombres mayores de 65 años. Como puntos de comparación se muestran también las tasas de pobreza entre la población menor de 65 años.

Gráfico 15 – Tasa de pobreza relativa en la UE según sexo y grupo de edad. 2015



Nota: se define la tasa de pobreza relativa como el porcentaje de la población que tiene como renta disponible menos del 60% de la renta disponible mediana de cada país.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

⁴⁴ Requena, M., Salazar L. y Radl, J. (2013): *Estratificación social*. Madrid: McGraw Hill.

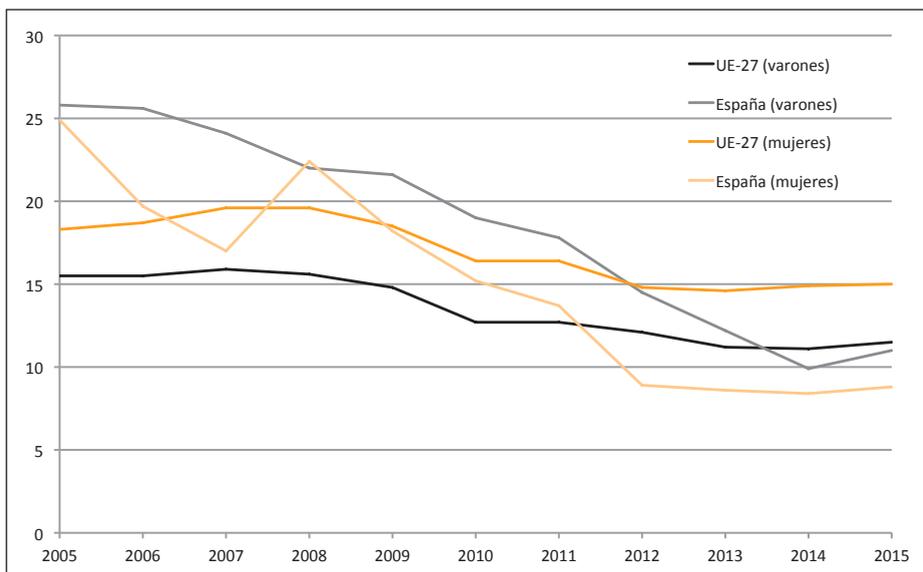
En España, el gráfico 15 muestra que los hombres mayores de 65 años tienen una tasa de pobreza relativa más baja (11%) que la del conjunto de la UE-28 (16%). Además, se aprecia una mayor incidencia de la pobreza entre las mujeres que entre los hombres, aunque se trata de una diferencia menos acusada que la que se observa en la mayoría de los países europeos. Como principales explicaciones de esta diferencia de género hay que señalar la brecha salarial y la diferencia en los tiempos de cotización, que ya fueron mencionados anteriormente y que, según la fórmula de cómputo de las pensiones, implican la existencia de una brecha en el nivel de ingresos en la vejez. Por ejemplo, en el año 2015, las mujeres que recibían pensiones (contributivas) lo hacían con un valor medio de 683,4 euros mensuales, mientras que los hombres percibían 1.100,67 euros de promedio⁴⁵.

La gran peculiaridad del caso español en esta comparativa europea es que la pobreza es mucho más moderada entre la población mayor que entre la población menor de 65 años. De hecho, la tasa de pobreza prácticamente se duplica en el grupo de edad más joven. Sólo en Hungría se observa un patrón semejante, pero con niveles absolutos más bajos de pobreza, tanto entre los jóvenes como entre los mayores. Francia y Holanda también muestran muchas similitudes con España, si bien en esos países existe una ventaja menor de las generaciones mayores. Se puede concluir que la pobreza entre la población mayor en España es menor, aunque no muy lejos del promedio de Europa, pero destaca la marcada desigualdad con respecto a la población en edad de trabajar, entre la que la pobreza monetaria es un fenómeno mucho más frecuente en España que en los países de su entorno. En resumen, si comparamos la pobreza en España con el promedio europeo, vemos que los mayores de más de 65 años están mejor situados y los de menos de 65 años están peor.

El gráfico 16 muestra la evolución de la pobreza monetaria a lo largo de la última década entre la población mayor de 65 años, pero ahora nos interesan exclusivamente las personas que se autodefinen como jubiladas, para examinar posibles cambios temporales en la pobreza en la vejez. Comparamos la situación en España con la media de la Unión Europea de los 27 países. Es interesante ver que durante la crisis económica ha bajado la pobreza de los jubilados en Europa, y especialmente en España. Por supuesto, ello no es principalmente la consecuencia de una subida absoluta de las pensiones, sino de la mejora relativa con respecto al salario medio, que se redujo debido a la recesión.

⁴⁵ Datos del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). Disponible en <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/index.htm>

Gráfico 16 – Evolución de la tasa de pobreza de las personas jubiladas mayores de 65 años por sexo. 2005-2015



Nota: se define la tasa de pobreza relativa como el porcentaje de la población que tiene como renta disponible menos del 60% de la renta disponible mediana de cada país.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Por otro lado, resulta llamativo que, mientras que en la media europea encontramos una mayor tasa de pobreza femenina –unos tres puntos porcentuales por encima de los varones, diferencia que se mantiene estable durante prácticamente todo el período de observación–, en España la situación es la inversa. Excepto en un momento puntual en el inicio de la crisis en el año 2008, donde las mujeres jubiladas tienen una tasa de pobreza superior a la observada en los varones jubilados, ellas se encuentran en una ventaja relativa.

5.2. Dimensiones de estratificación social en la vejez

Otro importante punto de destacado interés para nuestros propósitos es la estratificación social entre las personas mayores. Entre los diferentes ejes de desigualdad, el que tiene que ver con las diferencias étnicas cobrará creciente relevancia en las futuras cohortes de jubilados⁴⁶. En una reciente investigación, Heisig y colaboradores⁴⁷ analizan los datos de la

⁴⁶ Henkens, K., van Dalen, H., Ekerdt, D., Hershey, D., Hyde, M., Radl, J., van Solinge, H., Wang, M. y Zacher, H. (2017): "What We Need to Know about Retirement: Pressing Issues for the Coming Decade". *The Gerontologist*. Disponible en <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>

⁴⁷ Heisig, J. P., Lancee, B. y Radl, J. (2017).

Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)⁴⁸ con el fin de examinar las brechas étnicas en los ingresos de la tercera edad desde una perspectiva europea comparada. Estas brechas se definen como la diferencia relativa en los ingresos personales de pensiones públicas (y privadas de capitalización siempre que sea de participación obligatoria) entre nativos e inmigrantes no europeos.

La tabla 1 muestra un extracto de los hallazgos del citado estudio que ilustra que en España la brecha étnica es especialmente amplia. En el promedio de los 16 países europeos analizados, los hombres inmigrantes reciben ingresos de pensiones (ajustados por edad y estatus socioeconómico) que son un 28% más bajos que los nativos (29% en el caso de las mujeres). En contraste, en España los ingresos anuales brutos de pensiones de los hombres inmigrantes de terceros países se sitúan un 35,3% por debajo del promedio de los nativos, y las mujeres inmigrantes ni tan siquiera se aproximan a la mitad del valor de las nativas españolas (-55,4%), que a su vez está por debajo de la mitad del de los hombres nativos. Es cierto que el *boom* migratorio se produjo en España sólo a partir del año 2000, muy reciente si lo comparamos con otros países como por ejemplo Holanda. Ésta es la razón por la que los inmigrantes en España tienen un perfil demográfico muy específico. En su mayoría, se trata de inmigrantes económicos que llegaron jóvenes al país y cuya jubilación está aún muy lejos de suceder, así que hay esperanza de que las brechas étnicas se moderen en las próximas décadas. No obstante, el grado de desigualdad étnica desvelada en el estudio de Heisig⁴⁹ es verdaderamente preocupante, y motivo para vigilar la situación económica de los inmigrantes jubilados con mucha atención en el futuro.

Tabla 1 – Brecha étnica en los ingresos de las personas jubiladas en España en función del sexo y origen étnico. 2004-2013

	Hombres		Mujeres	
	Nativos	Inmigrantes	Nativas	Inmigrantes
Ingresos en euros (65+ años)	13.328	8.642	5.616	2.503

Fuente: Heisig, J. P., y Radl, J. (2017): "Adding Scars to Wrinkles? Long-run Effects of Late-Career Job Loss on Retirement Behavior and Personal Income". *Work, Aging & Retirement*.

⁴⁸ En terminología inglesa "European Statistics on Income and Living Conditions" (EU-SILC).

⁴⁹ Heisig, J. P., Lancee, B. y Radl, J. (2017).

Junto con la tasa de pobreza y la desigualdad étnica, otra forma de aproximarnos al análisis de la desigualdad económica es el indicador de la privación material. A diferencia de las medidas de pobreza habitualmente utilizadas, éste es un enfoque más “cualitativo”, que se fija en la disponibilidad de determinados recursos en el entorno vital de las personas. Es probablemente la manera más adecuada de medir la pobreza absoluta en el contexto de los países desarrollados, dado que es capaz de detectar la falta de cobertura de distintas necesidades básicas⁵⁰. En la quinta oleada de SHARE, como reacción a la crisis económica, se introdujo una serie de ítems que permitieran estimar la privación material de los mayores en Europa⁵¹. Por las situaciones económicas específicas de las personas mayores –y en particular por la alta tasa de propiedad de vivienda en el contexto español– parece una perspectiva oportuna para complementar los análisis focalizados en componentes de renta.

Utilizaremos la escala de privación material ofrecida por SHARE, que incluye los siguientes ítems, todos recogidos a nivel del hogar⁵²: 1) no poder permitirse económicamente comer carne, pescado o ave más que tres veces a la semana; 2) no poder permitirse económicamente comer fruta y verdura más que tres veces a la semana; 3) poder permitirse comprar regularmente los alimentos y artículos de consumo doméstico que se necesitan; 4) poder permitirse al menos una vez al año pasar unas vacaciones de una semana fuera de casa; 5) poder permitirse un gasto inesperado (correspondiente con el 60% de la renta mediana del hogar nacional) sin pedir prestado ningún dinero; 6) haber seguido vistiendo ropa ya gastada porque no se podía permitir comprar ropa nueva; 7) haber seguido usando zapatos que estaban gastados porque no se podía permitir comprar otros nuevos; 8) haber pasado frío para ahorrar en calefacción; 9) haber estado sin gafas o sin poder cambiar de gafas a pesar de necesitarlas porque no se podía permitir comprar unas nuevas; 10) haber aplazado visitas al dentista; 11) haber tenido una ocasión en la que necesitaba ver a un médico, pero no pudo hacerlo debido al coste que le habría supuesto. En los ítems 6–11 el período de referencia fueron los últimos 12 meses. El índice compuesto utilizado mide la privación material en una escala continua de cero a uno.

El gráfico 17 recoge la incidencia de la privación material entre la población mayor de 50 años⁵³ en función de las diferencias según el sexo y el estado civil. En España, el 15% de los mayores experimenta dificultades en cuanto al acceso a las necesidades básicas. A nivel agregado, no se

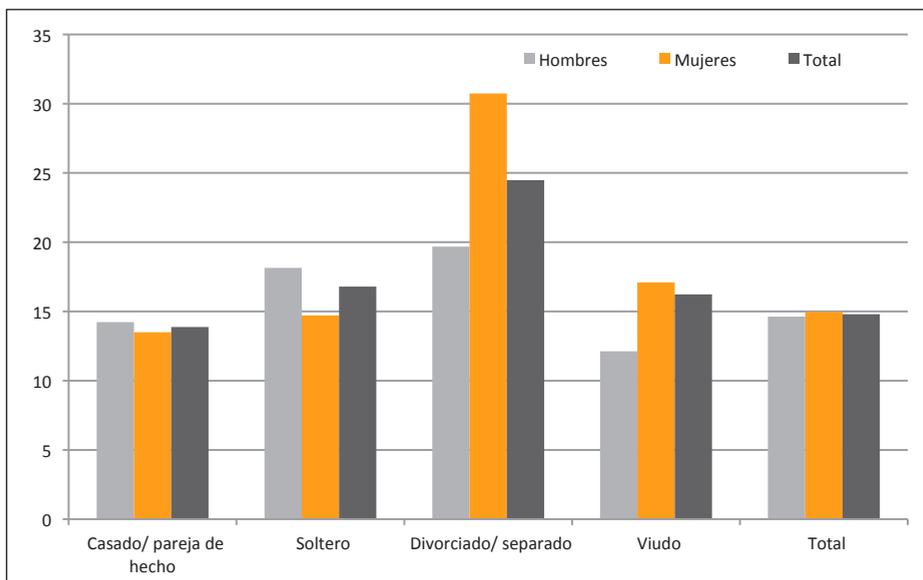
⁵⁰ Requena, M., Salazar, L. y Radl, J. (2013).

⁵¹ Malter, F. y Börsch-Supan, A. (eds.) (2015): *SHARE Wave 5: Innovations & Methodology*. Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.

⁵² Malter, F. y Börsch-Supan, A. (eds.) (2015).

⁵³ Para más detalle sobre el modo en que se ha construido este indicador, sugerimos acudir a la documentación de SHARE editada por Malter, F. y Börsch-Supan, A. (2015).

Gráfico 17 – Incidencia de la privación material de las personas de 50 y más años en función del sexo y el estado civil. 2013



Fuente: elaboración propia a partir de SHARE, quinta oleada 2013.

aprecia prácticamente ninguna diferencia entre hombres y mujeres⁵⁴; las diferencias vienen determinadas por el estado civil. Dada la centralidad que en España tiene la unidad familiar como fuente de bienestar económico y emocional en la última etapa del ciclo vital⁵⁵, las personas casadas son las que menos privación material experimentan. Como era de esperar, las mayores diferencias se revelan en el resto de las categorías.

A la luz de los datos ofrecidos en el gráfico 17, podemos afirmar que existen diferencias llamativas en función de cuál sea la situación familiar, especialmente entre las mujeres. Resulta revelador que las mujeres solteras tengan un riesgo de privación material inferior al de los hombres solteros. Podría explicarse, en parte, por el hecho de que las mujeres de estas cohortes decidieran, o se vieran forzadas a, primar su carrera profesional en detrimento de la formación de un núcleo familiar⁵⁶. La tasa de prevalencia de

⁵⁴ Un resultado lógico teniendo en cuenta que se trata de un indicador a nivel de hogar y que la mayoría de las personas mayores en España se clasifican dentro de la categoría de parejas heterosexuales (véanse los datos del *Censo de Población y Viviendas 2011* en la página web del INE).

⁵⁵ Sánchez-Domínguez, M. (2016): “Familia y bienestar en la salud: La experiencia de las madres del *baby boom* en España”. *Panorama Social*, n. 23, p. 73-90.

⁵⁶ Estas cohortes de mujeres son las que experimentaron la expansión educativa que se inició, como ya hemos apuntado con anterioridad, a mediados de la década de 1950, provocada por un creciente nivel de industrialización. El analfabetismo descendió del 23% en 1940 al 12%

privación es mucho más alta entre las mujeres divorciadas y separadas que entre los hombres en la misma situación familiar. Un tercio de las mujeres divorciadas experimentan dificultades en el acceso a las necesidades básicas, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es 11 puntos menor. De manera parecida, vemos que la privación material es un fenómeno más común entre las viudas que entre los viudos.

Estos resultados, en línea con hallazgos previos sobre el nivel de las pensiones⁵⁷, apuntan a las mujeres divorciadas como el grupo más vulnerable ante la privación material. Esta mayor vulnerabilidad debe contextualizarse dentro de una división tradicional del trabajo en las parejas españolas, donde la pérdida del marido supone un coste económico especialmente acusado para estas mujeres. En el otro extremo se situarían las mujeres solteras. La ausencia de cargas familiares, sobre todo asociadas con la maternidad, se traduciría en carreras laborales más continuas, lo que supone una clara ventaja en el bienestar económico en la vejez.

Junto con el estado familiar, el nivel de capital humano también protege de situaciones de vulnerabilidad desde el punto de vista de la privación material, especialmente a partir de los 65 años. El gráfico 18 compara el grupo de los “jóvenes mayores” (entre 50 y 64 años) con el de la “tercera edad” (de 65 y más años). Para el conjunto de la población, los mayores de 65 años tienen una probabilidad algo más baja de padecer privación material (17%) si los comparamos con los jóvenes mayores (18%). A la vista de estos datos, parece claro que los actuales pensionistas no son un grupo de especial riesgo en cuanto a la cobertura de sus necesidades materiales básicas. Esta misma tendencia es mostrada por los datos de EU-SILC⁵⁸, donde se confirma que las personas mayores en España sufren de poca privación material en comparación con otros países, hecho que se atribuye, entre otros factores, a la alta tasa de propiedad de viviendas⁵⁹. Cuando descendemos al análisis de cada nivel educativo, la brecha en la privación material es bastante más marcada. Los niveles de privación material oscilan entre

en 1970, y al mismo tiempo aumentaba la proporción de mujeres con títulos universitarios. Para un análisis de las consecuencias del mayor nivel educativo de las mujeres sobre los procesos de formación familiar recomendamos acudir a: Martínez Pastor, J. I. (2006): “La homogamia educativa de las nuevas mujeres españolas”. *Revista Internacional de Sociología*, n. 64(43), pp. 69-94.; y Requena, M. y Salazar, L. (2006): “El papel de la educación en la transición demográfica de las mujeres madrileñas”. *Revista Internacional de Sociología*, n. 64(43), pp. 9-33.

⁵⁷ Pérez Ortiz, L. (2006): *La estructura social de la vejez en España: Nuevas y viejas formas de envejecer*. Madrid: Instituto de Mayores y Servicios Sociales. IMSERSO Serie Documentos Estadísticos.

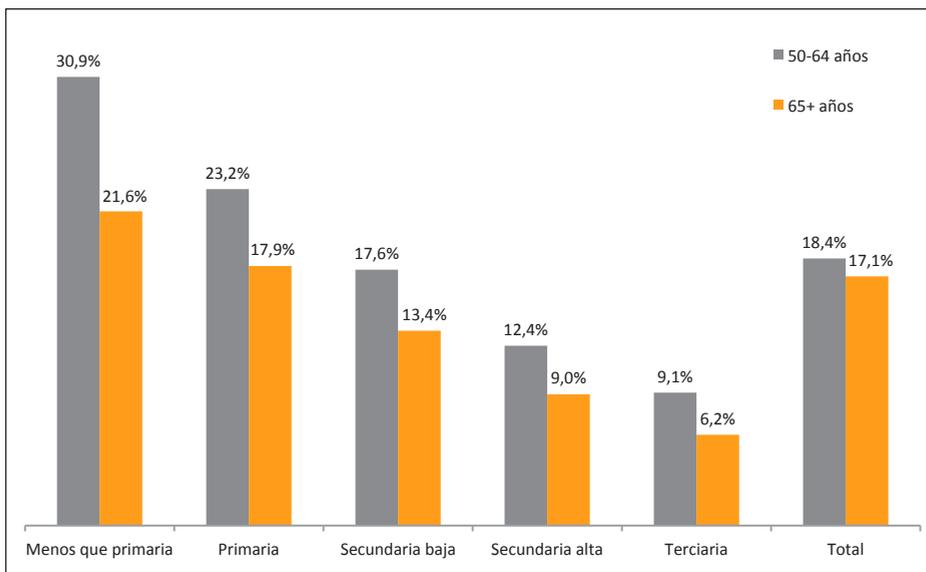
⁵⁸ EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) es la fuente de datos de referencia para comparar la distribución del ingreso y la inclusión social en la Unión Europea.

⁵⁹ Comisión Europea (2015): *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion & Social Protection Committee.

un 6% y un 22%, en mayores de 65 años con estudios terciarios y menos de Primaria, respectivamente; y entre un 9% y un tercio de los mayores jóvenes con estudios universitarios y menos de Primaria, respectivamente.

Resulta sorprendente que la generación más joven tenga riesgos relativos más altos a pesar de estar todavía en edad de trabajar y de tener niveles superiores de educación. En el gráfico 18 se aprecia perfectamente la esperada asociación negativa entre privación material y educación. Cuanto más alto es el nivel educativo, menor es la incidencia de la privación. Por otro lado, y de especial interés para este capítulo, el riesgo de privación es prácticamente inexistente para las personas mayores de 65 años con nivel educativo universitario. Si bien el riesgo de privación desciende conforme aumenta el nivel educativo, el riesgo es siempre mayor para la población de entre 50 y 64 años para cada una de las categorías educativas. Evidentemente, no se puede distinguir entre efectos de edad y efectos de cohorte en esta imagen panorámica, pero parece una hipótesis plausible que cuando las cohortes de los actuales trabajadores mayores estén jubiladas, sus índices de privación serán mayores que los de la generación actual de pensionistas⁶⁰.

Gráfico 18 – Incidencia de la privación material en función del nivel de educación y el grupo de edad. 2013



Fuente: elaboración propia a partir de SHARE, quinta oleada 2013.

⁶⁰ Mientras que en el presente análisis nos hemos centrado en las diferencias existentes según el estado civil, la cohorte y el nivel educativo, también existen importantes diferencias en la privación material según el estatus migratorio y la clase social. Para más detalles véase: Sarasa, S., Navarro-Varas, L. y Porcel, S. (2016): "Clase social y privación material entre los inmigrantes de países pobres en Cataluña". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 156, pp. 117-139.

6. Planificación de la jubilación

En este último apartado examinaremos diferentes dimensiones referidas a la preparación para la tercera edad de las futuras generaciones de jubilados. Primero, nos fijaremos en las expectativas de los actuales trabajadores sobre el ritmo o programación de su jubilación para luego examinar la incidencia de fuentes privadas de ingresos entre los actuales jubilados y el ahorro privado de los trabajadores actuales, además de sus conocimientos financieros.

Gráfico 19 – Probabilidad estimada de trabajar más allá de los 63 años según el nivel educativo. En porcentaje. 2015



Fuente: elaboración propia a partir de SHARE, sexta oleada 2015.

En el gráfico 19 se exploran las expectativas de los actuales trabajadores acerca de su edad de jubilación. Para ello, hacemos uso de una pregunta en SHARE sobre la probabilidad con la que se ven los encuestados (hasta los 62 años) trabajando después de cumplir los 63 años. Diferenciamos entre hombres y mujeres y según el nivel educativo. Curiosamente, para los hombres la probabilidad de seguir trabajando a esta edad no varía mucho entre los distintos niveles educativos. Los valores medios están comprendidos entre el 66% y 72%, y no se aprecia ninguna tendencia lineal en la relación entre el nivel educativo y la expectativa de seguir trabajando a los 63. Resulta muy interesante el contraste con las mujeres, que en su conjunto tienen una probabilidad estimada significativamente más baja de seguir activas a esa edad. Además, entre ellas hay una asociación bastante clara,

aunque no perfectamente lineal, con el nivel educativo. Mientras que las menos formadas ven sólo un poco más probable seguir trabajando (con un 55,5%) en comparación con las mujeres que afirman que no seguirán trabajando, las mujeres con educación superior responden que se ven trabajando con un 71,3% de probabilidad, más incluso que los hombres con educación superior.

6.1. Fuentes de ingresos de jubilación más allá de la pensión pública

La planificación financiera para la jubilación puede incluir diferentes componentes, pero es previsible que para muchas personas que son trabajadores en el día de hoy la pensión pública ya no proveerá un nivel de ingresos suficiente para mantener su estilo de vida después de abandonar el trabajo remunerado. En el siguiente paso del análisis empleamos los datos de SHARE para examinar la cobertura de diferentes fuentes de ingresos, públicas y privadas, de los jubilados actuales. La imagen que transmite la tabla 2 no puede ser más clara: los ingresos de prácticamente la totalidad de los jubilados dependen casi exclusivamente de sus pensiones de la Seguridad Social.

Tabla 2 – Población jubilada según el origen de sus ingresos y sexo. En porcentaje. 2015

	Pensión pública	Pensión de empresa	Pensión privada (seguro de vida, etc.)	Ingresos de alquiler
Hombres	95,05	1,40	1,17	2,74
Mujeres	90,58	0,50	1,40	2,00
Total	93,40	1,07	1,25	2,47

Fuente: elaboración propia a partir de SHARE, sexta oleada 2015.

Mientras que el 95% de hombres y el 91% de mujeres jubiladas cobran una pensión pública, hay sólo pequeñas minorías que cuentan con ingresos de fuentes privadas. Sólo algo más de un 1% recibe ingresos de una pensión privada, y el porcentaje de los que tienen una pensión de empresa es levemente más alto. Según esta categorización, los ingresos por alquiler, curiosamente, constituyen la fuente más importante de ingresos privados para los jubilados españoles. Por supuesto, la gran mayoría de ellos también dispone de su vivienda de residencia en régimen de propiedad, mayormente ya exenta de hipoteca. A la luz de estos datos, es evidente que para que en el futuro no se produzca una insuficiencia de las pensiones es necesario que aumente de forma significativa la actividad de ahorro privado. Aunque desde el año 2013 se viene registrando una tendencia al alza en los planes de pensiones privados⁶¹, el nivel de partida es muy bajo.

⁶¹ Comisión Europea (2015), pp. 123.

La *Encuesta sobre el Ahorro y la Jubilación* del Instituto de Pensiones del BBVA, realizada en octubre de 2016⁶², profundiza en algunos aspectos de notable interés para nuestro capítulo: los conocimientos de las personas sobre el sistema de pensiones y sus actitudes hacia el ahorro.

Según este estudio, siete de cada diez encuestados reconocen estar poco o nada informados sobre su propia jubilación. Además, revela varios aspectos interesantes sobre las percepciones de la población hacia la planificación financiera. Por ejemplo, la gran mayoría de la población ve necesario ahorrar para el futuro (79%). Asimismo, la mitad de los encuestados afirma estar realizando algún tipo de ahorro para su vejez, con una media de ahorro de 283 euros por mes. Obviamente, esto representa un cambio a gran escala con respecto a la situación los jubilados actuales que acabamos de examinar. Cuando se pregunta a la gente sobre qué podría hacer el Gobierno para incrementar la capacidad de ahorro, la medida más apoyada es que favorezca el crecimiento de los salarios. Desde este punto de vista, el mayor problema de los actuales trabajadores no es la falta de conciencia de la necesidad de la preparación financiera de la jubilación, sino la posibilidad material de realizar un ahorro significativo con el nivel de ingresos disponible.

6.2. Los conocimientos financieros

Tras haber analizado diferentes aspectos del abandono del trabajo remunerado y los ingresos en la vejez enfocándonos en la actual generación de jubilados, ahora seguimos fijando nuestro centro de interés en los que actualmente aún están activos en el mercado laboral, y, por tanto, la siguiente generación de pensionistas. En concreto, tras conocer el modo en que están ya ahorrando para su jubilación los trabajadores actuales, ahora nos interesa saber en qué medida poseen los conocimientos necesarios para invertir con éxito en productos financieros. Queremos averiguar hasta qué punto están preparados para contrarrestar el futuro declive del valor de las pensiones públicas tomando decisiones de inversión y ahorro.

Los conocimientos financieros se refieren específicamente a la capacidad para comprender la lógica de los productos financieros, y más generalmente, a la competencia de manejar dinero de forma responsable⁶³. Se mide habitualmente con preguntas sobre la inflación, las tasas de interés, la diversificación de riesgos y, a veces, con ejercicios básicos de cálculo. Arraigado en la teoría liberal económica, el concepto de “cultura financie-

⁶² Instituto BBVA de Pensiones (2016): *Las pensiones y los hábitos de ahorro en España IV Encuesta del Instituto BBVA de Pensiones* (octubre 2016). Disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/encuesta2016/>

⁶³ OECD (2005): *Improving Financial Literacy. Analysis of Issues and Policies*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

ra” (*financial literacy* en el discurso anglosajón) emergió a principios de los años 2000 y se basa en la noción de que los mercados necesitan de unos consumidores bien informados para funcionar adecuadamente⁶⁴. Según esta literatura, los mercados financieros, en particular, están plagados de un nivel de ahorro sub-óptimo en muchos segmentos de la población, cuyo comportamiento se señala como miope porque resultará en ingresos inadecuados en la vejez. Desde entonces numerosos estudios han comprobado que los niveles promedio de conocimientos financieros generalmente dejan mucho que desear^{65 66}.

En la línea de esta argumentación, pasamos a continuación a resumir la evidencia más reciente disponible con respecto a la cultura financiera en España. Aunque hay que tener en cuenta que ésta procede de actores interesados –empresas privadas del sector financiero–, permite arrojar luz sobre un fenómeno poco conocido, pero de considerable relevancia si hablamos del futuro de la jubilación en España.

Un reciente informe de ICEA (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones) –se trata de la asociación del sector seguros en España para fines de estadística y estudios para sus socios– recogió datos de una encuesta realizada a 1.700 personas adultas, llevada a cabo en el verano del 2014 vía *online*, y que incluye una batería estándar de preguntas sobre conocimientos financieros⁶⁷. Un hallazgo básico resaltable es que sólo una de cada tres personas encuestadas supo contestar correctamente a las tres preguntas de elección múltiple que miden el conocimiento sobre la tasa de interés, la inflación y la diversificación de riesgos. Otro tercio de los participantes en la encuesta contestaron como máximo una pregunta correctamente, una clara muestra de unos conocimientos débiles. Como es habitual en todos los países⁶⁸, los hombres tienen niveles medios de conocimientos financieros superiores a los de las mujeres. Además, hay mejores resultados entre las personas más mayores. Supuestamente ello se debe a que los jóvenes manejan pocos productos financieros y sólo aumentan su interés en el ahorro cuando sube su capacidad de inversión y se van acercando a la jubilación. En cuanto a las

⁶⁴ Giesler, M. y Veresiu, E. (2014): “Creating the responsible consumer: Moralistic governance regimes and consumer subjectivity”. *Journal of Consumer Research*, n. 41(3), pp. 840-857.

⁶⁵ Lusardi, A. y Mitchell, O. S. (2014): “The economic importance of financial literacy: Theory and evidence”. *Journal of Economic Literature*, n. 52(1), pp. 5-44.

⁶⁶ Hastings, J. S., Madrian, B. C. y Skimmyhorn, W. L. (2013): “Financial Literacy, Financial Education, and Economic Outcomes”. *Annual Review of Economics*, n. 5, pp. 347-373.

⁶⁷ ICEA (2015): *Cultura financiera y sus implicaciones en las decisiones de ahorro a largo plazo*. Madrid: ICEA. Documento nº 241.

⁶⁸ Véase también: Klapper, L., Lusardi, A. y van Oudheusden, P. (2014): *Financial Literacy Around the World: Insights from the Standard & Poor's Ratings Services Global Financial Literacy Survey*. Disponible en http://gflec.org/wp-content/uploads/2015/11/Finlit_paper_16_F2_singles.pdf

desigualdades sociales es relevante subrayar que las personas con mayores niveles de educación e ingresos se caracterizan por tener mejores conocimientos financieros. Esto significa que las personas peor formadas y con menor renta, quienes por norma general tendrán pensiones más bajas también, tienen un mayor riesgo de cometer errores en sus decisiones de ahorro e inversión.

También en el reciente informe basado en una encuesta de la agencia de *rating* Standard & Poor's, España sale bastante mal parada en comparación con sus vecinos europeos. Según los cálculos de los autores, los cuales emplean un índice de "cultura financiera" a partir de cuatro ítems, sólo un 45% de la población adulta española está "alfabetizada" en finanzas, un notable contraste si lo comparamos con los países escandinavos, que obtienen las puntuaciones más altas del mundo con un 71%. No sirve de mucho consuelo que Italia y Portugal puntúen incluso más bajo que España o que Francia no quede tan lejos del nivel de España, con un 52% de "alfabetizados"⁶⁹.

Existe un amplio consenso tanto sobre la importancia de los conocimientos financieros⁷⁰ como sobre la existencia de una correlación entre cultura financiera y planificación de la jubilación⁷¹. No obstante, los estudios con metodologías más fiables sobre educación financiera han producido hallazgos decepcionantes. Aunque los programas de formación y "cursillos" de información sobre mercados e instrumentos financieros logran aumentar los conocimientos de los participantes, apenas parecen tener efecto sobre los comportamientos de ahorro de los mismos⁷² ⁷³. Posiblemente la inercia a la hora de apuntarse a los planes privados de pensiones tenga más que ver con una tendencia general de procrastinación (diferir, aplazar), y menos con los conocimientos en sí. En cualquier caso, la inversión en educación financiera ha resultado ser ineficiente para cambiar los patrones de ahorro de los hogares privados.

7. Conclusiones

¿Se mueve España hacia un país con envejecimiento activo y pensiones insuficientes? Nuestra mejor respuesta, a ambas partes de la pregunta, es "muy probablemente sí". Por un lado, hay claros indicios de una subida de las tasas de empleo entre los trabajadores mayores, sobre todo

⁶⁹ Klapper, L., Lusardi, A. y van Oudheusden, P. (2014).

⁷⁰ OECD (2005).

⁷¹ ICEA (2015).

⁷² Hastings, J. S., Madrian, B. C. y Skimmyhorn, W. L. (2013).

⁷³ Fernandes, D., Lynch Jr, J. G. y Netemeyer, R. G. (2014): "Financial literacy, financial education, and downstream financial behaviors". *Management Science*, n. 60(8), pp. 1.861-1.883.

las mujeres, pero, por otro, es improbable que los futuros jubilados puedan disfrutar del mismo nivel generoso de pensiones como los actuales. Este capítulo ha tenido por objeto de estudio examinar cuál es la actual situación de la jubilación en España con una mirada sobre los problemas de sostenibilidad –tanto financiera como social– que muchos observadores han apuntado en esta temática. Sobre la base de un marco conceptual adoptado de la sociología del ciclo vital (apartado 1), repasamos diversas estadísticas oficiales y una parte significativa del estado de la cuestión en la materia, además de aportar nueva evidencia empírica sobre la transición de salida del mercado laboral y las pensiones en España, basado en el análisis de microdatos.

El cambio demográfico, que sirve de telón de fondo para toda literatura sobre la jubilación, en el caso español se materializa en un pico de transiciones a la jubilación a partir del año 2030, cuando las cohortes más numerosas de los *baby boomers* entren en su edad laboral madura (apartado 2). Alrededor del año 2045 será cuando la mayoría de ellos estará jubilada, y la presión financiera sobre el sistema de pensiones llegará a su punto álgido. Aunque después mejorará nuevamente la situación, es cierto que este tipo de proyecciones son muy llamativas. Para hacer frente a las pensiones financieras que emanan del cambio poblacional, quedan dos retos importantes: 1) la continuada extensión de la vida laboral, y 2) la sostenida suficiencia de las pensiones.

Con respecto al primer reto, la mayoría de los expertos parece estar de acuerdo en que postergar la transición a la jubilación es la mejor manera de resolver el apuro financiero que plantea la formidable extensión de la esperanza de vida (preferible a subidas importantes de cotizaciones/impuestos o bajadas acusadas de la cuantía de las pensiones). Si queremos evitar que muchos trabajadores mayores pasen un tiempo en el limbo entre mercado laboral y recepción de su primera pensión de jubilación, es necesario subir la edad media de salida del mercado laboral. Aunque la edad media de percepción de la primera jubilación, con unos 62 años, es de las más altas de Europa, el período que pasan los españoles en la jubilación es también de los más largos del continente. Es relevante recordar que tanto los hombres como las mujeres españolas ya pasan de media más de 20 años en la jubilación, y de momento la tendencia hacia una mayor longevidad sigue imparable. Una de las soluciones que los académicos llevan décadas defendiendo como el modo óptimo de extender la vida laboral es la transición gradual a la jubilación⁷⁴, pero, como hemos visto en el apartado 4 de este capítulo, la transición progresiva es una práctica muy poco extendida en España.

⁷⁴ Alcover, C. M. (2015).

Con respecto al segundo reto, es importante subrayar que las diferentes reformas del sistema de pensiones adoptadas desde 2010 ya han mejorado mucho la proyección de futuro acerca de la sostenibilidad financiera del sistema, sobre todo a base de subir la edad legal de jubilación e introducir parámetros que reducirán sensiblemente la cuantía de las pensiones en el futuro. En consecuencia, la tasa teórica de reemplazo (para un trabajador modelo que se retira a los 65 años después de 40 años de cotización) caerá de un 96% de los ingresos medios en 2013 a un 87% en 2053⁷⁵. En este sentido, los recortes que muchos analistas exigían principalmente ya están legislados en España, aunque sus mayores efectos todavía no se noten. Ahora bien, la clave para que el sistema de reparto sea sostenible es que se reduzcan sensiblemente las cuantías de las pensiones públicas, y esto implica importantes riesgos para la situación económica de los futuros jubilados.

El creciente interés en temas relacionados con la jubilación y las pensiones contrasta notablemente con la falta de conocimientos, por parte de la población, sobre el funcionamiento de los sistemas de pensiones y las cuestiones técnicas necesarias para planificar con éxito su jubilación (apartado 6). Además, el nivel de ahorro privado más allá de la propia vivienda todavía es insuficiente para poder compensar la pérdida de poder adquisitivo que conllevan las reformas ya adoptadas de la Seguridad Social.

En todo ello hay que tener en cuenta que España, también en el ámbito de la jubilación y las pensiones, es un caso muy especial debido a su desarrollo y democratización tardíos. En la mayoría de los países europeos occidentales se introdujeron reformas de pensiones expansivas en la época dorada de la jubilación temprana, en los años 70 y 80. A partir de los años 90, cuando el envejecimiento comenzó a ser reconocido como un problema económico, se empezaron a hacer recortes. En España, es ahora cuando los mayores históricamente disfrutaban de las mejores condiciones de jubilación, y los recortes que fueron adoptados con motivo de la crisis financiera de momento han afectado sobre todo a la población actualmente en edad de trabajar. De hecho, hemos comprobado de forma muy nítida en el análisis del apartado 5 que la actual generación de jubilados tiene que ser considerada como privilegiada en cuanto a su situación económica. Sufren menos pobreza y menos privación material que la población adulta más joven. Una razón importante es que las tasas de reemplazo (el nivel de las pensiones relativo al nivel de las rentas) que está ofreciendo el sistema público de pensiones actualmente son muy altas en comparación internacional⁷⁶. Además, debido a la regulación de empleo y la estructura

⁷⁵ Comisión Europea (2015), p.124.

⁷⁶ Comisión Europea (2015).

dual del mercado laboral español⁷⁷ ⁷⁸, los trabajadores mayores están mucho más protegidos del riesgo de desempleo que los trabajadores jóvenes⁷⁹.

En otras palabras, nuestro análisis vuelve a poner de relieve que las diferencias de cohorte son un eje de estratificación destacado en el contexto español. Ahora bien, cabe mencionar que, gracias a la fortaleza de la solidaridad familiar en España, la buena situación de los mayores ha sido la base de un extenso sistema de flujos de ayuda y transferencias financieras del que se han beneficiado muchos jóvenes. En el *Informe España 2011* se hablaba de “la fortaleza de la familia como pilar ante la crisis socioeconómica”⁸⁰. Sin embargo, esta importancia de las redes familiares también significa que hay mayores riesgos de exclusión social cuando se debilitan estos vínculos familiares.

También nos hemos fijado en este capítulo (apartado 3) en otro tipo de desigualdades sociodemográficas existentes en la edad de retiro del mercado laboral español y en las sendas de salida tomadas hacia la jubilación. Una singularidad del caso español en el contexto europeo es que las mujeres se jubilan más tarde que los hombres, pero es un hecho que parece estar relacionado con la baja actividad laboral femenina en edades centrales de las cohortes mayores, y es bien posible que este patrón cambie en el futuro conforme vayan llegando a la edad de salida las generaciones más jóvenes de mujeres que hayan tenido un rol más activo en sus carreras laborales. Otros hallazgos relevantes desde una perspectiva de igualdad son el mayor riesgo de la jubilación involuntaria de los trabajadores de niveles de formación medios y bajos, la elevada tasa de privación material de las mujeres divorciadas, y la brecha acusada que existe entre los ingresos de jubilados nativos e inmigrantes económicos.

⁷⁷ Polavieja, J. (2006): “The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?”. *European Sociological Review*, n. 22(1), pp. 61-78.

⁷⁸ Sánchez-Domínguez, M. y Fahlén, S. (2017): “Changing sector? Social mobility among female migrants in care and cleaning sector in Spain and Sweden”. *Migration Studies*.

⁷⁹ Diversos estudios económicos apoyan la reducción de la brecha de protección entre contratos permanentes y temporales (Bentolila, S., Cahuc, P., Dolado, J. y Le Barbanchon, T. (2012): “Two tier labour markets in the Great Recession: France versus Spain”. *The Economic Journal*, n. 122(562); Aguirregabiria, V. y Alonso-Borrego, C. (2014): “Labor contracts and flexibility: evidence from a labor market reform in Spain”. *Economic Inquiry*, n. 52(2), pp. 930-957). Hay también evidencia que hace dudar de la efectividad de reformas laborales liberales que reducen los niveles de protección de empleo (Barbieri, P. y Cutuli, G. (2016): “Employment Protection Legislation. Labour Market Dualism and Inequality in Europe”. *European Sociological Review*, n. 32(4), pp. 501-516).

⁸⁰ Vidal, F. (2011): “La fortaleza de la familia como pilar ante la crisis socioeconómica”, en *Informe España 2011*. Madrid: Fundación Encuentro.