

# EXTENSIÓN DE LA VIDA LABORAL O INSERCIÓN TEMPRANA DE JÓVENES. ALTERNATIVAS AL SISTEMA DE PENSIONES

Rafael Muñoz de Bustillo Llorente  
(Director)



INFORMES  
Y ESTUDIOS  
EMPLEO



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones**

RET. 07-2.223

Extensión de la vida  
laboral o inserción  
temprana de jóvenes.  
Alternativas al sistema  
de pensiones

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Empleo

Núm. 34

Extensión de la vida  
laboral o inserción  
temprana de jóvenes.  
Alternativas al sistema  
de pensiones

Rafael Muñoz de Bustillo Llorente

Director

*Universidad de Salamanca*

Francisco Javier Braña Pino

*Universidad de Salamanca*

Fernando Esteve Mora

*Universidad Autónoma de Madrid*

Jose Ignacio Antón Pérez

*Universidad de Salamanca*

Catálogo general de publicaciones oficiales  
<http://www.060.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:  
**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**  
**Subdirección General de Información**  
**Administrativa y Publicaciones**  
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid  
Correo electrónico: [sgpublic@mtas.es](mailto:sgpublic@mtas.es)  
Internet: [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

NIPO: 201-07-161-4  
ISBN: 978-84-8417-258-1  
Depósito legal: M. 35.967-2007  
Réplica electrónica de publicación en papel

Imprime: Sociedad Anónima de Fotocomposición  
Talisio, 9. 28027 Madrid

# ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
PRÓLOGO . . . . .	11
<b>Capítulo 1. DEMOGRAFÍA, PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR. ELEMENTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES. . . . .</b>	<b>15</b>
1.1. Demografía y Economía: el marco general . . . . .	15
1.2. El análisis económico de las pensiones de jubilación . . . . .	29
1.2.1. Introducción general. . . . .	29
1.2.2. ¿Son las pensiones un problema económico? . . . . .	33
1.2.2.1. El sistema de reparto. . . . .	34
1.2.2.2. Las tasas de dependencia de España: evolución y proyecciones. . . . .	56
1.2.2.3. Un modelo simple de sistema de capitalización . . . . .	65
1.3. Algunas conclusiones generales provisionales respecto a la sostenibilidad de los sistemas de reparto . . . . .	78
<b>Capítulo 2. EDAD DE JUBILACIÓN Y SISTEMA DE PENSIONES . . . . .</b>	<b>83</b>
2.1. Introducción . . . . .	83
2.2. Tasa de actividad y esperanza de vida en la UE y España . . . . .	84
2.3. La edad de jubilación en España y la Unión Europea. . . . .	96
2.4. Historia laboral y jubilación anticipada. . . . .	113
2.5. Factores determinantes de la jubilación anticipada . . . . .	121
2.5.1. Factores de oferta . . . . .	121
2.5.2. Factores de demanda . . . . .	129
2.5.2.1. Salarios y ciclo vital . . . . .	129
2.5.2.2. Productividad y ciclo vital. . . . .	133
2.5.2.2.1. La evidencia histórica . . . . .	133
2.5.2.2.2. Edad y habilidades cognitivas. . . . .	135

	<u>Págs.</u>
2.5.2.2.3. Edad y capacidades físicas . .	138
2.5.2.2.4. Edad, creatividad y produc- ción científica y artística . . .	141
2.5.2.2.5. Otros métodos de estudio . . .	142
2.5.2.2.6. A modo de conclusiones . . .	150
2.5.3. La interrelación de los factores de oferta y demanda .	153
2.5.4. Un ejercicio de contrastación para el caso español .	156
2.6. Jubilación anticipada y bienestar: la opinión de los impli- cados . . . . .	160
2.7. Ampliando el análisis: jubilación gradual y producción extramercado . . . . .	165
2.7.1. Jubilación parcial . . . . .	166
2.7.2. Jubilación y producción extramercado . . . . .	169
2.8. Recapitulación y conclusiones . . . . .	172
<b>Capítulo 3. EVOLUCIÓN, DETERMINANTES E IMPLICA- CIONES DE LOS CAMBIOS EN LA EDAD DE INCORPO- RACIÓN DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE TRABAJO.</b>	<b>177</b>
3.1. Introducción . . . . .	177
3.2. La edad de incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Evolución y análisis comparativo . . . . .	178
3.3. Legislación en materia de empleo juvenil e integración de los jóvenes en la vida adulta . . . . .	201
3.4. Factores determinantes de la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes. Una revisión de la bibliografía . .	214
3.5. Nivel de cualificación y estructura productiva. ¿Existen actividades y sectores productivos con predominio o de mayor entrada de jóvenes? . . . . .	256
3.6. Una contrastación para el caso español. . . . .	278
3.7. Conclusiones . . . . .	283
<b>Capítulo 4. IMPLICACIONES DEL RETRASO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y DEL ADELANTO DE LA EDAD DE INCORPORACIÓN EFECTIVA AL MERCADO DE TRA- BAJO . . . . .</b>	<b>295</b>
4.1. Introducción . . . . .	295
4.2. Implicaciones del retraso de la edad de jubilación sobre el Sistema de Seguridad Social, las empresas y los trabaja- dores. . . . .	296
4.2.1. Introducción . . . . .	296

	<i>Págs.</i>
4.2.2. Aumento de las tasas de actividad de los trabajadores mayores, tasa de actividad agregada y tasa de dependencia: algunas simulaciones . . . . .	303
4.2.3. La relación edad de jubilación-tasa de actividad . . . . .	310
4.2.4. Efecto sobre la Seguridad Social . . . . .	313
4.2.5. Efecto sobre la productividad y organización del trabajo . . . . .	314
4.2.6. Efecto sobre los trabajadores. . . . .	315
4.2.7. Resumen y conclusiones. . . . .	316
4.3. Implicaciones del adelanto de la edad de incorporación al mercado de trabajo sobre el Sistema de Seguridad Social, las empresas y los trabajadores . . . . .	318
4.3.1. Efecto sobre la Seguridad Social . . . . .	323
4.3.2. Efecto sobre los trabajadores. . . . .	325
4.3.3. Efecto sobre las empresas. . . . .	326
4.4. Resumen y conclusiones . . . . .	326
<b>Capítulo 5. RESUMEN Y CONCLUSIONES . . . . .</b>	<b>329</b>
REFERENCIAS. . . . .	349
APÉNDICES. . . . .	361



## PRÓLOGO

Desde un punto de vista histórico los sistemas de pensiones de vejez se pueden considerar como unos mecanismos razonablemente modernos para aminorar el efecto negativo sobre el consumo asociado al abandono del mercado de trabajo por razón de edad. A pesar de esta relativa modernidad, su historia ha estado acompañada desde sus orígenes de voces de alarma sobre su sostenibilidad. La última, y probablemente la más intensa, se puede datar en la publicación en 1994 del informe del Banco Mundial *Averting the old age crisis: policies to protect the old and promote growth*, en donde se llamaba la atención sobre el efecto que el envejecimiento demográfico experimentado en los países desarrollados en la actualidad, y en los países en vías de desarrollo en un futuro no lejano, tendría sobre unos sistemas de pensiones basados fundamentalmente en mecanismos de reparto que consisten en que los trabajadores en activo financian, mediante el pago de cotizaciones sociales, las pensiones de los trabajadores jubilados. De acuerdo con dicho informe, el aumento en número de pensionistas, fruto del incremento de la esperanza de vida, y la reducción del número de trabajadores, producto de la caída de la tasa de natalidad, llevaría necesariamente a una crisis de los sistemas de pensiones de reparto en la medida en que su mantenimiento exigiría de cotizaciones sociales cada vez más altas, hasta llegar a ser confiscatorias.

Las propuestas del Banco Mundial para enfrentarse a esta crisis anunciada pasaban por la creación de sistemas más complejos basados en tres pilares: un primer pilar público, obligatorio y con el objetivo limitado de luchar contra la pobreza en personas de edad avanzada, un segundo pilar de gestión privada aunque también de naturaleza obligatoria basado en la capitalización de los ahorros privados, y un tercer pilar, de naturaleza voluntaria aunque con incentivos fiscales. Tras esta transformación, los sistemas de pensiones resultantes serían prácticamente como la visión especular de los actuales, en el sentido de que el componente público de reparto pasaría a ser la parte margi-

nal, mientras que el componente privado de capitalización conformaría el grueso del sistema. La publicación de este informe dio lugar a una miríada de estudios, tanto académicos como promovidos por el sector público e instituciones financieras, dirigidos a evaluar la posición específica que distintos países ocupaban en ese *ranking* de insostenibilidad de sus sistemas de pensiones<sup>1</sup>. Diez años más tarde, en otra publicación (Indermit, Packard y Yermo, 2004) se matizaría parte de lo planteado en el primer informe, en especial lo relativo a los efectos de la reforma sobre el crecimiento y el ahorro, aunque el Banco Mundial se reafirmaría en la estrategia propuesta.

Este trabajo se enmarca en este debate sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones basados en el reparto en presencia de la *democratización de la vejez* —lo que Pérez Díaz (2003) ha denominado la *madurez de masas*—, aunque su finalidad no es tanto analizar la sostenibilidad en sí de uno u otro sistema de pensiones, sino la contribución que el alargamiento de la edad de jubilación y la anticipación de la edad de incorporación al mercado de trabajo pueden hacer al fortalecimiento del sistema de pensiones con su diseño actual.

Entendemos, sin embargo, que la cabal comprensión de los efectos de políticas tendentes a aumentar el período de vida laboral de los trabajadores, ya sea adelantando su ingreso en el mercado laboral, ya sea retrasando su abandono, sobre la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, sobre la economía en general y sobre los propios interesados, exige abordar, siquiera de forma resumida, los elementos centrales de este debate. La cuestión de la sostenibilidad de los sistemas de pensiones de reparto, como a menudo ocurre en el mundo de la economía, tiene implicaciones muy importantes en términos de opciones de política económica y diseño de la sociedad. El gasto en pensiones de jubilación supone en la actualidad el 11% del PIB de los países de la UE (25), constituyendo el grueso del Estado de Bienestar. Cualquier actuación sobre los esquemas de protección social en este campo tiene por lo tanto implicaciones mucho más importantes que en otros con un menor peso presupuestario. Es por ello que el primer capítulo de este trabajo se dedica a estudiar las claves del debate sobre la sostenibilidad de las pensiones en un contexto de cambio demográfico como el arriba señalado. Con esa finalidad, se introduce al lector en las principales cuestiones debatidas en relación con el futuro de la

---

<sup>1</sup> A modo de ejemplo, el 31 de octubre de 2006 el buscador Google ofrecía más 10 millones de referencias al término *Pension Reform*, y 2,5 millones cuando la búsqueda se hacía en español (reforma de pensiones).

Seguridad Social y se estudia cuáles son las variables que afectan a la sostenibilidad financiera de un sistema de pensiones de reparto, comparándolo con los sistemas basados en la capitalización. Este capítulo servirá no sólo para evaluar el comportamiento de ambos sistemas en presencia de envejecimiento demográfico, sino para plantear las distintas opciones de política económica disponibles tendentes a aumentar la fortaleza futura del sistema de Seguridad Social. Este primer capítulo, por lo tanto, cumple con un papel introductorio al resto del texto, fijando el marco de referencia para los capítulos dos y tres.

El capítulo dos se dedica monográficamente a explorar la viabilidad y efectos de un alargamiento de la vida laboral de los trabajadores mediante el retraso de la edad de jubilación. Para ello, en una primera parte se estudia, utilizando fundamentalmente información de la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), cuál es la praxis de la jubilación en España, en el contexto de la UE, así como los determinantes de las decisiones de jubilación. Pero la decisión de jubilarse a una u otra edad no sólo tiene implicaciones sobre la Seguridad Social, sino que también afecta a las empresas y a los trabajadores. Por ello, una segunda parte del capítulo se dedica a estudiar la relación entre productividad y edad, ya que en la medida en que la edad afecte a la productividad de los trabajadores, el retraso de la edad de jubilación tendrá efectos sobre la productividad global de las empresas. Por último, el capítulo investiga cuáles son las preferencias de los trabajadores con respecto a la edad de jubilación.

El capítulo tres se centra en otra de las vías de alargar la vida laboral de los trabajadores cual es adelantar la edad de incorporación efectiva al mercado de trabajo. El esquema de este capítulo, similar al anterior, parte del análisis comparativo del comportamiento laboral de los jóvenes españoles en el contexto de la UE, se detiene en el análisis de la legislación sobre empleo juvenil, poniendo de manifiesto un proceso contradictorio del mercado laboral español, cual es la existencia de trabajo de menores de edad junto con el alargamiento de la juventud, para proceder a analizar a continuación los determinantes de su inserción más o menos temprana en el mercado de trabajo, con una detallada revisión de las investigaciones disponibles. Tras estudiar desde la perspectiva de la oferta de fuerza de trabajo, cuáles son las características de la población joven en España, en lo que respecta a su nivel educativo y las ocupaciones que en su caso desempeñan y, por otro lado, desde la perspectiva de la demanda, en qué sectores se están empleando y cuál es la naturaleza del empleo en lo que se refie-

re a tipo de contrato y la duración de la jornada, así como a los salarios, se realiza una estimación econométrica de los determinantes de la inserción laboral de los jóvenes con los datos más recientes disponibles. El capítulo se cierra con unas amplias conclusiones donde se fundamenta la opción preferida por los autores en favor de una redirección de la formación hacia carreras de ciclo corto y ciclos formativos de formación profesional como forma de compaginar el adelantamiento de la edad de incorporación y el mantenimiento (o incluso aumento) de los niveles formativos de los jóvenes en el momento de su primera inserción significativa en el mercado de trabajo.

El capítulo cuatro cumple un papel de cierre de los capítulos dos y tres al dedicarse a explorar el impacto que el retraso de la edad de jubilación y el adelanto de la edad de incorporación en el mercado de trabajo tendría sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, sobre la economía en general, sobre las empresas y sobre los propios trabajadores. Para ello se realizan una serie de simulaciones meramente orientativas, utilizando las proyecciones de población de la Unión Europea, a partir de las que comparar el impacto a largo plazo de tales políticas sobre las tasas de dependencia. El capítulo concluye con una evaluación conjunta de los efectos de una y otra medida.

Por último, en el capítulo cinco se recogen las principales conclusiones obtenidas a lo largo del trabajo.

## Capítulo 1

### DEMOGRAFÍA, PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR. ELEMENTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

#### 1.1. DEMOGRAFÍA Y ECONOMÍA: EL MARCO GENERAL

Hasta comienzos del siglo XVIII la población mundial se había mantenido relativamente estabilizada. Desde entonces, tanto su tamaño como su estructura han experimentado un enorme cambio a resultas de lo que se conoce como *transición demográfica*, fenómeno que resume un conjunto de transformaciones que han alterado completamente la demografía humana y que es resultado de la conjunción de una rápida disminución de las tasas de mortalidad general, y fundamentalmente la infantil, y la disminución mucho más pausada de las tasas de fecundidad, lo que ha dado origen a una aceleración de las tasas de crecimiento de la población así como a un cambio en la composición por edades de ésta, concatenación origen de unos complejos efectos económicos. Resulta intuitivamente evidente que un crecimiento en la población causado por un ascenso en la fecundidad tendría unos efectos económicos distintos al mismo crecimiento si, de modo alternativo, éste se debiera a una caída en la mortalidad. Por ello, el crecimiento de la población no es el único efecto de la transición demográfica ya que la caída inicial en las tasas de mortalidad genera de modo inmediato un *baby boom*, es decir, la expansión sin precedentes de las cohortes poblacionales más jóvenes causada por unas tasas de supervivencia más elevadas de niños y jóvenes. Tras un período de tiempo, y debido a diferentes factores de índole económica y cultural<sup>1</sup>, las tasas de fecundidad caen, el *baby*

---

<sup>1</sup> Entre los que se pueden citar la educación, la participación femenina en el mercado de trabajo, el acceso a la planificación familiar y el crecimiento de la renta.

*boom* acaba, pero sus efectos perviven en una estructura poblacional que muestra un «engrosamiento» que es más pronunciado conforme mayores sean las caídas de las tasas de mortalidad y fecundidad y más corto sea el período de tiempo durante el que ambas tasas no estén sincronizadas. En el curso de su ciclo vital esta cohorte poblacional de tamaño extra da origen, primero, a un crecimiento de la proporción de la población en edad de trabajar, con unos efectos económicos en principio positivos, y a los que se conoce como *dividendo demográfico*<sup>2</sup>. Pero luego, más adelante, al pasar de los años, esa generación acaba alcanzando la edad de retiro, determinando por la magnitud de su tamaño el fenómeno conocido como envejecimiento de la población.

Debido a la carencia de sincronía temporal entre las tasas de natalidad y de mortalidad, la transición demográfica cabe dividirla en tres fases. En una primera, cuando aún la fertilidad y la mortalidad son muy elevadas, el porcentaje de población joven es muy elevado y el de población vieja muy bajo, por lo que, correspondientemente, la *tasa de dependencia juvenil* es elevada y la de los mayores (o *tasa de dependencia demográfica*<sup>3</sup>) baja. La creciente esperanza de vida asociada a la caída de la mortalidad determina que, en una segunda fase, crezca lentamente la proporción de población vieja, pero ello sin embargo, no lleva a que aumente significativamente la tasa de dependencia demográfica ya que la todavía elevada fertilidad hace aumentar el número de jóvenes, si bien su peso relativo empieza a caer. Finalmente, en un tercer estadio, la proporción de jóvenes cae rápidamente a la vez que aumenta el porcentaje de personas mayores. En suma, la transición demográfica va asociada a una tendencia creciente del porcentaje de adultos, así como de la tasa de dependencia demográfica, a la vez que se asiste a una tendencia decreciente del porcentaje de jóvenes y de la tasa de dependencia juvenil.

---

<sup>2</sup> Como señalan BLOOM y CANNING (2005, p. 33) «este “dividendo demográfico” es potencial y no siempre acaba realizándose; el crecimiento económico no es un efecto automático de los cambios en la estructura de edades de la población. Un tramo de población en edad de trabajar muy elevado requiere hallar una demanda de trabajo de la misma magnitud si se quiere que ese dividendo demográfico se materialice. Para los economistas neoclásicos, en el medio y largo plazo, nunca hay problema y siempre aparece una demanda de trabajo de tamaño adecuado para la acrecentada oferta; para los economistas de tradición keynesiana, este ajuste dista de estar garantizado de forma automática y requiere de las apropiadas políticas so pena de que la oferta extra de trabajo acabe plasmándose en mayores niveles de desempleo o subempleo, con los posibles efectos concomitantes de inestabilidad política, elevadas tasas de delincuencia y deterioro del capital social».

<sup>3</sup> Más adelante en este capítulo (secciones 1.2.2.2 y 1.2.2.3) se definen con precisión estos conceptos demográficos y otros relacionados con el mismo fenómeno.

El fenómeno de la transición demográfica ha sido y es mundial, si bien cada país lo ha experimentado en tiempos diferentes y a ritmos distintos<sup>4</sup>, habiendo estado sujeto, además, a circunstancias históricas concretas. A una tasa de crecimiento de la población de un 1,7% la población mundial se ha más que duplicado de 1950 a 2000 pasando de 2,6 miles de millones a más de seis mil millones. La ONU prevé una caída de esta tasa de un 0,8% en el próximo medio siglo, pese a lo cual la población se prevé crecerá en unos tres mil millones más (cifra similar a la población del planeta allá por 1960). Si nos centramos no en las cantidades agregadas sino en su estructura, puede señalarse, por otro lado, que el mundo, en su conjunto, está inserto en un período de cambio en la estructura por edades de su población. La población mundial con 60 o más años, que en la actualidad representa poco más de la mitad del número de aquellos que tienen entre 15 y 24 años (por encima de los mil millones de personas), está creciendo rápidamente y se prevé que supere a ese grupo poblacional en menos de dos décadas. La población de más de 80 años se prevé crezca a una tasa del 3,4% del año 2000 al 2050, lo que hará que el porcentaje de los viejos más viejos pase de ser el 1 al 4% de la población total. Además, este proceso de envejecimiento de la población se está acelerando: en los últimos 50 años, el número de personas de 60 o más años ha crecido en 350 millones hasta alcanzar la cifra de 550 millones y se prevé que alcance la cifra de mil quinientos millones en los próximos 50 años. La mejora de la salud y el relacionado ascenso en la esperanza de vida se encuentra entre los elementos más destacados de la historia demográfica del último siglo. Para el conjunto del mundo, la esperanza de vida ha pasado de ser 46 años en 1950-5 a 65 años en 2000-5 y se prevé que suba hasta los 75 años hacia 2050. Finalmente, hay que señalar que existe una más que notable heterogeneidad entre los distintos países dentro de estas tendencias generales. Así, por ejemplo, y fuera de movimientos migratorios difíciles de prever a efectos prácticos, está previsto que todo el crecimiento poblacional esperado para los próximos decenios suceda en los países hoy en vías de desarrollo; en contraste, el envejecimiento de la población será muchísimo más acusado en Europa y Japón<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Así, p. ej., tanto en Europa como en EE.UU. la transición demográfica fue relativamente lenta y sólo produjo débiles efectos sobre la estructura de la población. La causa más importante de los desequilibrios demográficos en estas zonas hay que situarla más bien en las circunstancias concretas asociadas al *baby boom* que siguió a la Segunda Guerra Mundial.

<sup>5</sup> Todos los datos citados han sido extraídos de BLOOM y CANNING (2005).

Dado que el objetivo último de la actividad económica es el bienestar material humano es lógico que las cuestiones demográficas respecto a los factores que afectan a la cantidad de seres humanos, su «calidad» (es decir, su salud física y mental) así como su estructura y tipología hayan sido siempre asunto de interés primordial para la reflexión económica. Pero, como tan habitualmente sucede en Economía, los debates no han llevado a una posición de consenso en estas cuestiones. Así, respecto a la influencia de los factores demográficos en términos agregados, es decir, en relación a la cantidad de población y su variación sobre el crecimiento económico coexisten tres posturas<sup>6</sup>. Por un lado estarían los *optimistas*, cuyo antecesor más preclaro sería el mismo Adam Smith para quien la división del trabajo, la fuente del crecimiento económico, dependía claramente de que hubiese la suficiente gente entre quien repartir las tareas, de donde si había que tener una preocupación era por la insuficiencia de población y no por su abundancia. Cierto que Smith escribía en el mundo de mediados del siglo XVIII, antes pues de que se produjese el extraordinario proceso de crecimiento demográfico de los siglos posteriores y que, a nivel global, todavía hoy no ha acabado, en un mundo todavía no enteramente conocido geográficamente hablando, despoblado y en el que la noción de un posible exceso de población poco crédito podría lograr cuando los procesos de colonización todavía requerían en algunos casos de procedimientos de expatriación forzosos (por ejemplo, el caso de la colonización de Australia con penados). Pudiera en consecuencia pensarse que tal visión económicamente optimista de la población se habría desvanecido en los siglos posteriores, conforme la población mundial se disparó sobre todo en el siglo XX, al mismo tiempo que los problemas del hambre y el subdesarrollo pasaron a primer plano. Pero el optimismo smithiano<sup>7</sup> ha encontrado sus sucesores. Simon Kuznets (1967), Ester Boserup (1981), Julian Simon (1981) reelaboraron el viejo argumento de Smith señalando que las sociedades más grandes son aquellas que pueden sacar partido de las economías de escala y están mejor preparadas para beneficiarse del comercio internacional, a la vez que la presión poblacional estimula los avances técnicos que se traducen en mejoras de la productividad

---

<sup>6</sup> Se sigue aquí la clasificación propuesta por BLOOM y CANNING (2006).

<sup>7</sup> Que, bien mirado, sería un punto de vista de lo más pesimista del futuro de los países hoy desarrollados para los que se prevén prontas caídas en la población total si no hay flujos migratorios lo «suficientemente» potentes, pues con las perspectivas actuales, los flujos migratorios que se prevén no dejan de ser sino una solución temporal: los emigrantes también envejecen y adoptan la fertilidad de los países a donde llegan.

(como, por ejemplo, la Revolución Verde o los avances técnicos que se traducen en mejoras en el uso de los factores productivos y las materias primas responsables de la caída secular en los precios reales de los recursos naturales asociada al crecimiento de la población). Finalmente, la posición optimista, si bien de forma solapada, está encontrando un nuevo soporte precisamente en el campo que aquí es objeto de análisis. Una población suficientemente *creciente* y joven sería el mejor antídoto frente al problema que el envejecimiento de la población plantea a los sistemas de pensiones en todo el mundo.

Pero volviendo a la historia y como es de sobra conocido, el optimismo de Smith no tardó en encontrar una más que dura respuesta en la obra de Thomas R. Malthus que, en su conocido *Ensayo sobre la población* (1798), se dirigió de modo directo al problema elaborando la forma canónica de la visión *pesimista* de las relaciones entre demografía y economía: los recursos económicos no serían capaces de mantener el ritmo del crecimiento de la población en la medida que ésta responde no sólo a razones económicas sino que también está dirigida por motivaciones pasionales (ergo, *irracionales*) y privadas (o sea, sin tomar en cuenta el interés social o general). En consecuencia, el crecimiento económico secular o a muy largo plazo sería de tipo meramente *extensivo* (aumento de la renta equiparado al aumento de la población) y no de tipo *intensivo* (aquel que se plasma en un aumento continuado de la renta per cápita). Ciertamente que habría períodos más o menos largos gracias a los desarrollos tecnológicos en que se produciría este segundo tipo de crecimiento, pero independientemente de su duración, a la larga, vendrían seguidos por períodos contractivos en los que los aumentos en la población laminarían el crecimiento experimentado llegando a situaciones donde se produjeran períodos de «decrecimiento» intensivo asociados con *disminuciones* de la población por la acción de alguno o algunos de los jinetes del Apocalipsis. La demografía, a la larga, pues, se ajustaría a la economía no sin antes haber originado considerables estropicios personales y sociales, económicos y políticos.

Esta visión pesimista, si bien ha sido desmentida por los hechos a lo largo de los dos últimos siglos en que la población se ha expandido de los mil millones allá por el año 1800 hasta los más de seis mil millones del año 2000 sin que haya asistido a situaciones de hambre masiva a escala mundial, continúa siendo atractiva para algunos biólogos, ecologistas y economistas<sup>8</sup>, si bien la posición predominante de-

---

<sup>8</sup> Para quienes que la historia lo ha demostrado y crean superado por consiguiente el reto malthusiano gracias a los avances de la técnica resulta más que inquietante leer

fiende que las decisiones de los agentes en lo que se refiere a su reproducción no están tan determinadas por la biología y los impulsos pasionales como suponía Malthus, sino que son racionales y responden a los mismos principios que el resto de decisiones económicas, y más aún conforme la ciencia ha desarrollado métodos anticonceptivos y antinatalistas baratos, seguros y fiables. La teoría del capital humano desarrollada a partir de la obra del premio Nobel de Economía Gary Becker enmienda así a Malthus y viene a señalar que el crecimiento demográfico es, en primera y no en última instancia, endógeno al propio sistema económico. El aumento en el coste de oportunidad relativo de la crianza de hijos (una actividad extraordinariamente intensiva en tiempo) determina, *ceteris paribus*, una disminución en la cantidad demandada de hijos. Paralelamente, los altos rendimientos que la inversión en capital humano tiene en las economías tecnológicamente más desarrolladas propicia el aumento en la inversión que se hace en su «calidad» (o sea, en su salud y educación). La Economía, pues, predice que en el curso del crecimiento económico a largo plazo las familias tenderán, por razones económicas (de precios relativos), a sustituir cantidad por calidad en sus hijos, lo cual iría trasladando a un futuro cada vez más lejano el problema malthusiano, si bien, como contrapartida generaría otro, precisamente aquél que es la base del presente estudio: el problema económico asociado al envejecimiento de la población.

Finalmente, entre optimistas y pesimistas, están los llamados *neutralistas*, para quienes las consecuencias del crecimiento de la población dependen de las decisiones de política económica que se adopten. Su punto de vista, elaborado a partir de los estudios empíricos que muestran una muy escasa correlación entre las tasas de crecimiento de la renta per cápita y la tasa de crecimiento de la población, representa la posición mayoritaria hoy día entre los economistas. El crecimiento de la población, en sí mismo, no tendría efectos sobre el desempeño económico, siendo el resto de factores concurrentes en un país (la apertura al comercio exterior, los niveles de formación, la calidad institucional, etc.) los que determinarían si el crecimiento económico mantiene el ritmo y supera al del crecimiento de la población. Como han señalado Bloom, Canning y Sevilla (2002), si bien las poblaciones que crecen más rápidamente tienden a experimentar un crecimiento económico más bajo, cuando se toman en cuenta los demás fac-

---

las obras de un biólogo/economista/politólogo tan notable como GARRET HARDIN (1993) y (1998).

tores, el efecto negativo de la expansión poblacional acaba desvaneciéndose.

Pero si las variaciones *positivas* en la cantidad de la población no han sido fuente de problemas en el pasado ni parece que lo vayan a ser en el futuro no demasiado lejano dado su segura ralentización, hay otros aspectos del cambio demográfico que se alzan amenazadoramente. Se trata, por un lado, de las variaciones en la *estructura por edades* de la población que, como ya se ha indicado, se está produciendo en todo el mundo y con muchísima mayor intensidad en los países desarrollados. En ellos, las continuadas mejoras en salud y las concomitantes reducciones de la mortalidad en los tramos de población de edad más avanzada, a la vez que la imparable reducción en la tasa de fecundidad y la paulatina llegada a la edad de retiro de las generaciones del *baby boom* de posguerra están produciendo una estructura demográfica por edades con unos valores cada vez más elevados para las tasas de dependencia demográfica. Este envejecimiento de la población se suma en algunos de estos países a otro factor relativamente novedoso cual es que la ralentización general del crecimiento de la población en términos absolutos puede acabar traducirse en ellos en tasas de crecimiento de la población total *negativas*, es decir en caídas en las cifras de población (salvo, como se ha dicho, en presencia de movimientos migratorios compensatorios tan fuertes que quizás no sean viables políticamente). Y la conjunción de ambos efectos demográficos sería algo nuevo en la historia. Como señalan encañonadamente Bloom y Canning (2005):

«es importante recordar que los cambios previstos en la estructura demográfica por edades así como la disminución en población que se espera ocurra en los países desarrollados no tienen paralelo en la historia. En tanto que tenemos larga experiencia de altas tasas de dependencia juvenil y de altos ratios de población activa respecto al total de la población, a los países desarrollados les va a tocar enfrentarse por primera vez con altas tasas de dependencia demográfica de población mayor de 65 años y niveles de población rápidamente decrecientes. Y si bien podemos hacer proyecciones respecto a todo esto y sus efectos, debe tenerse siempre en consideración que hay muy poca experiencia previa que pueda servir como guía» (p. 35).

A bote pronto, está claro que tanto las necesidades económicas como la capacidad de proporcionar factores para la producción dedicada a satisfacerlas varían para cada individuo a lo largo de su ciclo vital. Los jóvenes tienden a ser consumidores netos en tanto que la población en edad de trabajar tiende a componerse de productores activos y ahorradores netos. Los más viejos ocupan posiciones inter-

medias entre uno y otro tipo de comportamiento. Esto implica que es muy posible que la estructura por edades de la población en una sociedad tenga efectos económicos muy importantes respecto a sus niveles de renta y consumo per cápita, sus niveles de ahorro e inversión, la estructura sectorial de su aparato productivo y su tasa de crecimiento. Y, en consecuencia, obviamente, también sobre los sistemas de pensiones.

A diferencia de los efectos económicos del crecimiento demográfico para cuya evaluación los economistas han dispuesto de un modelo clásico canónico, el de Thomas R. Malthus, que les ha servido como criterio de referencia respecto al que establecer su posición respecto a los problemas económicos de raíz demográfica, no sucede lo mismo para el análisis de los efectos económicos de un cambio en la estructura por edades de la población, si bien existe una concepción apriorística que sostiene que el envejecimiento de la población pone en riesgo el crecimiento económico y con ello también los sistemas de pensiones, posición que aquí llamaremos el *argumento demográfico*. Esta posición, parece tener un fundamento real tan sólido, que parecería no necesitar de ulterior sostén teórico, pues el incontestable hecho biológico del envejecimiento que toda persona experimenta a nivel individual con sus desastrosas y evidentes consecuencias discapacitadoras facilita la generalización a escala social, prestándole al argumento demográfico un aire de verosimilitud, realismo, objetividad e ineluctabilidad que desacredita cualquier duda que se pudiese tener, convirtiendo en suma cualquier debate sobre los efectos económicos del envejecimiento en un debate academicista alejado de la dura realidad que la demografía pone sobre la mesa. Dicho con otras palabras, el argumento demográfico de que el envejecimiento de la población genera ineludiblemente un problema económico parece asentarse en hechos incontestables, en una base objetiva o natural, lo que, a diferencia de lo que sucede con otros problemas económicos y sociales, le confiere un aura de independencia respecto a las diferentes ideologías. Se trataría, en suma, de un problema objetivo fuera de las discusiones ideológicas y que requeriría, por consiguiente, de soluciones de tipo técnico más que político. Posición ésta que, como se verá más adelante, ha contagiado también al debate sobre la reforma de los sistemas de pensiones.

Pero al así proceder, al convertir un problema que es también social en un problema de índole exclusivamente biológica o natural, no se hace sino recoger de forma inconsciente un viejo testigo en la ya larga carrera de la historia del pensamiento económico, pues argu-

mentando en estos términos se asemeja al problema del envejecimiento de la población con otro problema económico de raíz demográfica: el «problema» que para David Ricardo, a principios del siglo XIX, suponía el crecimiento de la población y la consiguiente necesidad de poner en cultivo tierras cada vez de inferior calidad. En efecto, a nadie se le debiera escapar la curiosa analogía que guarda el «argumento demográfico» con una vieja teoría que se planteó a principios del siglo XIX: la teoría de la renta diferencial de la tierra, elaborada —entre otros— por Ricardo. Este gran economista extrajo las consecuencias, en apariencia también ineludibles, que se seguían de un «hecho» tan natural e incontestable como hoy lo es el envejecimiento demográfico: el hecho de que en el planeta Tierra, dadas las condiciones determinadas por la climatología y la geología, la superficie de suelo susceptible de uso agrícola parecía estar, por un lado, limitada y, por otro, no era toda ella de la misma calidad. En el modelo de Ricardo, la actividad económica básica era la agricultura que proporciona los medios materiales de subsistencia, de modo que lo que ocurriera en ese sector determinaba en último término el bienestar económico de la sociedad. Una sociedad para él constituida por tres clases sociales: los capitalistas, los trabajadores y los propietarios de la tierra, siendo las dos primeras clases «activas» o productivas en tanto que la última, los terratenientes, eran descritos como inactivos, improductivos, meramente consumidores de las rentas que percibían por el alquiler de sus tierras.

De una forma extremadamente reduccionista que no respeta las sutilezas del análisis de Ricardo, puede describirse su argumentación del siguiente modo: conforme la población crezca se enfrentará inevitablemente a esa restricción impuesta por la Naturaleza y que se manifiesta en las limitaciones en la cantidad y calidad de las tierras cultivables. En esta situación el aumento en la demanda que supondrá la existencia de más población obligará necesariamente —en ausencia de avances compensadores en maquinaria y técnica agrícola— a cultivar tierras cada vez más marginales y, correspondientemente, menos productivas. Ello tendrá dos consecuencias inmediatas. Por un lado, dada la limitada oferta de tierra, la mayor demanda de la misma se traduciría en el crecimiento de su precio, es decir, en el aumento continuado de las rentas o alquileres que obtienen los propietarios de las tierras que son relativamente más productivas. Por otro, dada la menor calidad de las tierras que se dedican sucesivamente al cultivo, crecerán también los precios de los productos que en ellas se cultivan con lo que el coste de la vida de la población trabajadora —los salarios de subsistencia— también lo hará. Ahora

bien, si conforme crece la producción una parte cada vez mayor de la misma va a parar a manos de los terratenientes y otra a los trabajadores como salarios de subsistencia, ello implicará necesariamente que la parte disponible para los capitalistas, es decir, los beneficios, estará con el tiempo abocada a disminuir, con lo que las posibilidades de acumulación de capital (o sea, de inversión) y de crecimiento económico se irán reduciendo paulatinamente, ya que ni los trabajadores pueden ahorrar, por ganar sólo unos salarios de subsistencia, ni los aristócratas terratenientes lo hacen como clase improductiva y dilapidadora que son. En el límite teórico, Ricardo imagina un *estado estacionario* donde no hay crecimiento económico, caracterizado por una situación en la que la producción global se reparte entre una masa salarial definida por unos salarios de mínima subsistencia que permiten a los trabajadores meramente reproducirse —es decir, estancamiento en la población— y las rentas de la tierra que consumen los terratenientes. No hay beneficios netos ni, consiguientemente, ahorro e inversión neta.

Puede parecer a primera vista que este argumento de Ricardo se encuentra muy lejos de los efectos del envejecimiento de la población sobre el crecimiento económico y la viabilidad de los sistemas de pensiones. Sin embargo, basta con hacer unos mínimos cambios lingüísticos para transformar el argumento ricardiano en lo que aquí se ha llamado el argumento demográfico. Conviértanse a los terratenientes absentistas y rentistas de entonces en los pensionistas de hoy, pues tan inactivos son aquellos en el modelo de Ricardo como son los jubilados; sustitúyase luego el factor de producción que se estimaba limitativo en tiempos de Ricardo, que era la cantidad y calidad de la tierra cultivable, por lo que se augura que será el factor de producción limitativo en el futuro también por causas «naturales»: la población en edad de trabajar, cuyo número se prevé cada vez más pequeño y cada vez más viejo (es decir, de menor «calidad», como lo eran las tierras *marginales* en el análisis Ricardo). Hechos estos cambios, la argumentación resulta ser la misma: la escasez relativamente creciente de un factor de producción por causas *naturales*, no importa si geográficas o demográficas, implica que quienes tienen un derecho «legal» a una *parte* del producto social meramente por su «conexión» con ese factor escaso ya sea por tener el derecho de propiedad del mismo (como es el caso de los terratenientes en el modelo de Ricardo) ya sea por ser propietarios de parte del capital en el caso de los pensionistas en los sistemas de capitalización, ya sea porque el Estado les concede el derecho a parte de la producción (como ocurre para los pensionistas en los sistemas públicos de reparto), no se

verían perjudicados por el proceso generado por la creciente escasez del factor. Obsérvese que, en principio, y a menos que los diferentes sistemas de pensiones tengan efectos diferenciales sobre la oferta de factores (ya sea de trabajo o de ahorro para inversión)<sup>9</sup> el problema que plantea el argumento demográfico es independiente del tipo de sistema de pensiones que se haya establecido si la pensión media y el número de pensionistas son similares. Dado que estos pensionistas son inactivos, es decir, que ni trabajan ni ahorran sino que meramente consumen sus «rentas», el crecimiento en su remuneración total como clase pasiva pesará cada vez más sobre los hombros de los activos (trabajadores o inversores) con los consiguientes efectos desincentivadores que, a la larga y en ausencia de cambios compensadores, acabarán frenando el crecimiento económico, conduciendo a un estado estacionario como predecía Ricardo.

La analogía es interesante no sólo porque el planteamiento del problema que supone la presencia de un factor cuya escasez relativa es *naturalmente* cada vez más aguda, sino también por las soluciones que se pueden aportar de una forma inmediata. La primera, y más obvia, consistiría en «expropiar» a las clases rentistas y pensionistas o limitar sus derechos al producto social. Para el caso de los terratenientes esto se traduciría en la eliminación de sus derechos de propiedad o en la confiscación por vía impositiva de sus rentas para dedicarlas a tareas productivas, para el caso de los pensionistas, tal atenuación de sus «derechos» vendría impuesta por las consecuencias de las crecientes dificultades financieras de los sistemas de pensiones para mantener el valor de las mismas, dificultades que, a la larga, se traducirían en su ineludible caída. La segunda «solución» consistiría en la conversión de la clase terrateniente de improductiva en «activa». En la medida en que en el esquema de Ricardo, los terratenientes se convirtiesen en capitalistas y que fuesen ellos mismos quienes utilizaran la tierra como factor de producción, la renta de la tierra se subsumiría en el concepto más amplio de beneficios, rentas que en una parte no se consumen sino que se invierten. De igual manera, para el caso del sistema de pensiones, la conversión de los inactivos pensionistas en activos exigiría alargar la edad de jubilación, es decir, la extensión del período de actividad de los individuos, tema que se tratará con detalle en los capítulos posteriores.

---

<sup>9</sup> Y aquí está el gran debate entre los partidarios de uno u otro sistema que será analizado más adelante.

Pero la analogía es fundamentalmente útil no tanto por estas posibles soluciones teóricas sino por la solución práctica que se dio en la realidad económica —y asimismo en la misma teoría económica— al problema que planteó David Ricardo. Como es evidente, nada más lejano al «estado estacionario» predicho por éste que el crecimiento económico real que se ha dado a lo largo de los siglos XIX y XX. Simplemente sucede que, en su versión más simple (la que aquí se ha descrito), el modelo ricardiano no incorporaba los avances técnicos, que al permitir incrementos *continuados* de la productividad de la agricultura, hacían totalmente factible la existencia de un excedente para la acumulación de capital, por encima de los salarios y la renta de la tierra que garantizase el continuado crecimiento económico.

Y este mismo argumento podría hacerse para el argumento demográfico. Sea  $Y$  el nivel de renta,  $N$  la población total,  $L$  la población empleada,  $A$  la población activa, y  $T$  la población en edad de trabajar definida de modo institucional como aquella que está entre los 16 y los 65 años, también llamada población potencialmente activa. Se tiene entonces la siguiente identidad:

$$Y/N = (Y/L) \cdot (L/A) \cdot (A/T) \cdot (T/N) = z \cdot e \cdot a \cdot b \quad (1)$$

Donde  $Y/N$  sería la renta per cápita;  $z$  la productividad del trabajo ( $Y/L$ );  $e$ , la tasa de empleo ( $L/A$ );  $a$ , la tasa de actividad ( $A/T$ ) y  $b$ , la tasa de actividad potencial ( $T/N$ ). La misma expresión en tasas de variación<sup>10</sup> se convierte en:

$$y = \pi + \varepsilon + a + \beta \quad (2)$$

Ahora bien, del hecho de que  $\beta$  (tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar) pueda tomar valores negativos en el *proceso* de envejecimiento demográfico<sup>11</sup>, no se sigue de modo inmediato y evidente que  $y$  (la tasa de crecimiento de la renta per cápita) tenga que tener un valor negativo, es decir, lo opuesto a lo que se ha llamado *dividendo demográfico*. Incluso cuando  $\varepsilon$  y  $a$  ya hubiesen alcanzado sus niveles máximos de modo que  $\varepsilon = a = 0$  (es decir, en situación de pleno empleo y un máximo valor de  $a$ , lo que depende de factores institucionales como, por ejemplo, la plena integración de la mujer en el mercado de trabajo<sup>12</sup>), un valor de  $\beta$  negativo puede ser más que com-

<sup>10</sup> Las tasas de variación serán representadas siempre por letras en *cursiva*.

<sup>11</sup> O sea, mientras  $T$  *decrece* más rápidamente que  $N$ .

<sup>12</sup> El valor máximo potencial de  $a$  depende, además, de decisiones políticas: la edad que se considera la mínima para que alguien se incorpore al mercado de trabajo,

pensado por un valor de  $\pi$  (tasa de crecimiento de la productividad del trabajo) positivo<sup>13</sup>, resultando en valores de  $y$  positivos y crecientes. Es decir, de la misma manera que, como se señaló, antes el dividendo demográfico (el ascenso en  $\beta$ ) no tenía por qué materializarse de modo automático, su reverso tampoco. La tasa de crecimiento de la productividad no tiene por qué verse demasiado negativamente afectada por el crecimiento de la edad media de población trabajadora<sup>14</sup>, y más aún si se tienen en cuenta las mejoras en sus niveles de salud; y con seguridad resultará mucho más afectada por la evolución de otros factores bien conocidos por los economistas: el capital humano de esa población, el ritmo de innovación tecnológica, la inversión en capital físico, la existencia de infraestructuras públicas que generen efectos externos positivos, etc., factores que han sido los grandes responsables de los ascensos de la productividad del trabajo en el último siglo.

Dicho con otras palabras, el envejecimiento de la población afecta negativamente a la *cantidad* de población trabajadora, a su número, pero no a su *calidad*. En la medida que el crecimiento en su productividad compense o más que compense ese descenso en su número, las variaciones en la estructura por edades de la población no supondrían un gran riesgo para el crecimiento económico ni, por extensión, para los sistemas de pensiones.

Los efectos concretos del envejecimiento de la población dependerán por tanto de un elevado número de factores y circunstancias: la especificación de los comportamientos de los agentes implicados, la estructura institucional y el modo de funcionamiento de la economía, factores que, además, varían en el curso del tiempo y en cada país por lo que no se pueden sacar conclusiones de validez universal del mero argumento demográfico. No es infrecuente, sin embargo, encontrarse con posiciones definidas al respecto. Así, por ejemplo, Chong-Bum An y Seung-Hoo Jeon (2006) se atreven a proponer una posible pauta general a partir de un determinado tratamiento econométrico de los datos para los países de la OCDE en el período 1960-2000, pauta que mostraría una relación en forma de U invertida entre envejecimiento de la población y tasas de crecimiento económico lo que vendría avalar el «modelo ricardiano» recién expues-

---

la edad que se estima máxima para permanecer en él, la existencia de incentivos a retirarse antes de ella, etc.

<sup>13</sup> Supondremos que el valor de  $\pi$  siempre es no negativo, es decir, que la productividad del trabajo nunca descende.

<sup>14</sup> Obviamente, dentro de ciertos límites.

to, aunque los autores la explicarían por la siguiente cadena de acontecimientos: la disminución del porcentaje de jóvenes se traduce, inicialmente, en un ascenso del porcentaje de población en edad de trabajar y de la oferta total de trabajo en la economía, a la vez que, al suponer unas menores cargas familiares para ese grupo, le permite a éste incrementar su tasa de ahorro, lo que conduce a una mayor acumulación de capital y un aumento de la tasa de crecimiento. Más adelante, en una segunda etapa, el continuado descenso del porcentaje de jóvenes acaba inevitablemente traduciéndose en una caída de la población en edad de trabajar que hace decrecer la oferta de trabajo<sup>15</sup> y el crecimiento económico.

Pero aquí se impone recalcar dos cosas. Primero, y como ya se señaló citando a Bloom y Canning, estamos en presencia de un fenómeno históricamente novedoso por lo que no hay precedentes que puedan ofrecer pistas claras respecto a su evolución. Segundo, que las pistas que ofrecen los trabajos como el de An y Jeon, y como ocurre con todos los estudios econométricos, es que «hacen hablar los datos», que en sí siempre son mudos, en una determinada *lengua* que expresa un determinado punto de vista sobre el funcionamiento del sistema económico, o sea, un determinado modelo o teoría económica subyacente que es la que justifica la determinada concatenación o cadena causal que ordena los datos empíricos. En efecto, pieza central en la concatenación causal de An y Jeon es que el ahorro familiar es el determinante fundamental de la inversión, que siempre alcanza el tamaño que garantiza la consecución del nivel de pleno empleo, lo cual es una hipótesis característica de los modelos económicos neoclásicos, que no es de aceptación unánime entre los economistas, por ejemplo, es rechazada por todos aquellos de raíz keynesiana, como más adelante se tratará con mayor amplitud.

Si, de momento, se parte aquí de una posición agnóstica respecto a las posibles concatenaciones entre las variables, es decir, si no se toma ningún modelo como el correcto de forma apriorística cabe pensar que nada obliga, en principio, a una caída de la tasa de crecimiento en el proceso de envejecimiento de la población. Esto significa que tampoco supondría un serio problema *económico* para los sistemas de

---

<sup>15</sup> Afectando, además, a la tasa de inversión si se está de acuerdo con la hipótesis de la tasa de dependencia propuesta por LEFF (1969), que viene a decir que conforme se incrementa esa tasa, la generación en edad de trabajar ha de soportar unas cargas familiares más elevadas, lo que hace decrecer la tasa de ahorro de las economías domésticas y la acumulación física de capital. Obsérvese que tal «cadena causal» pasa por aceptar que la inversión agregada depende fuertemente del ahorro *familiar*.

pensiones, lo que, no obstante, no quiere decir que no pueda implicar un problema *financiero*.

## 1.2. EL ANÁLISIS ECONÓMICO DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN

### 1.2.1. Introducción general

Desde los comienzos de la historia, e incluso antes, ya en la prehistoria, parece que los seres humanos han habilitado, sea cual fuere el tipo de sociedad o comunidad que hayan establecido, sistemas de relación entre los miembros relativamente más jóvenes y los relativamente más viejos que fueran incapaces por razón de edad de garantizarse por sí mismos los medios para su supervivencia, de modo que pudieran hacerlo y «completar» así su ciclo vital biológico al margen de las restricciones que le impone el medio ambiente, si ello no ponía en peligro la supervivencia de la entera comunidad. Los sistemas de pensiones o algo parecido a ellos que cumpla las mismas funciones no son, pues, un fenómeno moderno... y, a lo que parece, ni siquiera humano. Como señalan Carson, Wade y Hecht (2005), el castor norteamericano, «un mamífero prolífico e industrial que vive en comunidades altamente socializadas», está sujeto como los seres humanos al paso del tiempo y a sus efectos incapacitantes, en consecuencia en la vida de cada castor llega un momento en que su *output* «medido en ramas y árboles jóvenes cortados y transportados para construir y reparar las presas y alojamientos del grupo, es menor que los *inputs* que requiere su sostén» Pero llega un momento en que «el creciente *gap* entre la contribución del viejo castor a la colonia y el coste para la colonia para sustentarlo se hace evidente de modo inmediato para los jóvenes castores cuando la oferta de alimentos por cualesquiera razones disminuye hasta el punto de amenazar con la muerte por hambre a los más jóvenes y a la comunidad en su conjunto. El viejo castor es entonces expulsado y nada río abajo. Si es lo suficientemente afortunado para alcanzar un río o un lago en que encuentre refugio en una madriguera abandonada pasará el tiempo de vida que le quede royendo duros troncos de viejos árboles o ramas recién caídas hasta que se extinga por hambre o acabe con él un predador» (pp. 308-9).

Sin duda que lo que podría llamarse *solución-castor* es una forma posible de enfocar económica y socialmente el problema del envejecimiento de la población cuando las condiciones económicas

se vuelven extremadas. Y, ciertamente, se conocen casos de sociedades donde los más viejos eran abandonados a su suerte, sociedades nómadas donde la edad incapacitaba a los más viejos a seguir el ritmo de desplazamiento colectivo y cuya descripción más idealizada<sup>16</sup> se encuentra en el magnífico relato de Jack London *Ley de vida*<sup>17</sup> y que también recogiera Shohei Imamura en *La balada del Narayama* (1982). El antropólogo Colin Turnbull en su ya clásico *The Mountain People* (1972) cuenta el desgraciado destino de los Ik de Uganda que, desplazados fuera de sus lugares tradicionales desde la década de 1930, acabaron cayendo en la penuria más absoluta lo que les condujo a la ruptura de las reglas básicas de su cultura hasta, por ejemplo, llegar al extremo de considerar la provisión de alimentos para los más mayores como un despilfarro, de modo que, abandonados, todos morían de inanición. Pero fuera de casos excepcionales, lo habitual es que las sociedades humanas desde siempre se hayan preocupado y cuidado de aquellos de sus miembros en situación de incapacidad. Así, por ejemplo, el denominado *individuo 1* del yacimiento iraquí de Shanidar muestra una atrofia importante de su brazo derecho, junto con una cojera de la pierna derecha y muestras de una fractura curada del pie del mismo lado. Daños que, junto con una más que probable ceguera traumática (al menos temporal) del ojo izquierdo, habrían hecho prácticamente imposible su supervivencia sin el apoyo continuado del resto de los individuos del grupo hacia esa persona incapacitada<sup>18</sup>. Esta responsabilidad, en contra de lo normalmente asumido, no ha estado siempre ligada al ámbito de la familia<sup>19</sup>. Así, por ejemplo, a finales del siglo XVIII en Inglaterra

---

<sup>16</sup> El antropólogo PIERRE CLASTRES en su *Crónica de los indios guayaquís* (2001) relata cómo el «asesinato» era el destino de las *mujeres* viejas que ya no podían seguir el ritmo del grupo de *recolectoras*. El «ejecutor» era elegido entre los varones más jóvenes.

<sup>17</sup> *El Silencio blanco y otros cuentos*. (pp. 96-105).

<sup>18</sup> ARSUAGA (1999, p. 218) y <http://www.mnh.si.edu/anthro/humanorigins/ha/shanidar.html>

<sup>19</sup> De hecho, en los países de la Europa noroccidental las familias extensas, las únicas que en economías de subsistencia pueden garantizar el mantenimiento de los ancianos, nunca fueron la norma (Hajnal, 1982). En la actualidad, y centrándonos en los países industrializados, tanto en Corea como en Taiwan las personas mayores obtienen su principal fuente de renta de las transferencias de sus hijos (44,3% y 53,2% de la renta de personas de más de 60 años provienen de esta fuente respectivamente), si bien este colectivo ha mostrado en ambos países una clara tendencia decreciente. Por otra parte, hay que señalar que este sistema ha sido incapaz de elevar el nivel de renta de los jubilados por encima de la línea de pobreza (el porcentaje de población pobre en Corea es del 10,3%, mientras que entre los jubilados alcanza el 26,6%; 10,1% y 19,9% en Taiwan). Para más detalles, véase KWON (1999).

y Gales, el gasto en asistencia social (dirigido fundamentalmente, aunque no sólo, a los ancianos) equivalía ya al 20% de los ingresos directos del Estado, mientras que los ancianos obtenían, mediante mecanismos de protección social, unos ingresos equivalentes a un ingreso que estaba entre el 70 y el 90% del ingreso medio de un trabajador (año 1837-38). Una responsabilidad de las comunidades locales o parroquias que, en ese país, existía formalmente desde principios del siglo XVII, como pone de manifiesto la primera de las *leyes de pobres* británicas, promulgada en 1601, en donde se hace explícita la obligación de las parroquias de hacerse cargo de sus pobres incapacitados (viejos y enfermos) en *alms houses*. Por otra parte, y desde otro punto de vista, resulta patente que la otrora tradicional veneración de los ancianos, como personas depositarias de una sabiduría ciertamente valiosa<sup>20</sup> y todavía por alcanzar por los más

---

<sup>20</sup> Esta veneración por los más viejos tiene por demás una clara justificación económica. Como apunta TURNBULL en su estudio del ciclo de la vida en distintas sociedades tradicionales, «lejos de ser inútiles e improductivos, los viejos en esas sociedades son una fuente vital de riqueza y fortaleza. Su modo de contribuir al bien común a menudo es tan sutil que parece casi invisible, aunque sin embargo es real y potente. Ciertamente en otras culturas, particularmente aquellas con una firme creencia en una vida después de esta, es muy frecuente que a los viejos se les conceda una posición de enorme respeto y honor a la vez que son explotados para el bien común hasta que mueren, momento a partir del cual siguen siendo explotados como “ancestros”. Mientras que están vivos, su contribución puede ser económica, dado que algunas tareas especializadas muy prácticas sólo se dominan con la edad. En algunas sociedades, el papel político de los viejos está formalizado, sus largos años de experiencia resultan muy útiles para resolver disputas intratables, además de que el hecho de ya tener poco o nada que ganar o perder convierte a los viejos en maestros del arbitraje» (1983, 225-6). Y, más adelante, «en las sociedades de África y la India que hemos estudiado, el retiro que se espera de los más viejos realmente significa retirarse de la participación activa en las actividades de subsistencia. Hecho éste que se considera por lo general como consecuencia de que los viejos ya no son físicamente adecuados para esas tareas o de que hay otros más jóvenes que están mejor capacitados para ellas, pero también y de modo más importante, el retiro de esas actividades se considera consecuencia del hecho de que hay otras cosas que hay que hacer y que sólo los viejos pueden llevar a cabo. Se espera en suma que los viejos sigan ganándose su sustento y que contribuyan al bien común. Son liberados de un conjunto de responsabilidades para que puedan cumplir otras» (229). Sólo en las modernas sociedades «avanzadas» o desarrolladas económicamente los viejos son considerados *improductivos* en sentido general. En ellas, cuando un individuo se jubila se retira de algo más que de su trabajo, puesto que se supone implícitamente que la retirada es también de otros tipos de responsabilidades sociales, políticas, económicas y hasta domésticas: uno pasa a ser inútil para todo. El tradicional regalo de un reloj como regalo de jubilación es una descarada muestra del más increíble cinismo pues para poco necesita saber la hora aquel a quien ya nadie espera en ningún sitio donde la participación sea necesaria para alcanzar algún objetivo. Sin pretender ahondar aquí en este complejo

jóvenes, difícilmente podría haber sido compatible con una despreocupación completa por su bienestar material.

Este compromiso social con la protección de los más viejos alcanza una dimensión cuantitativa y cualitativamente distinta con la aparición y generalización de los sistemas de seguridad asociados a la construcción del Estado de Bienestar en el siglo XX, en donde la protección se generaliza en una primera etapa a los trabajadores y, con posterioridad, al conjunto de población anciana, si bien en este caso normalmente está supeditada al cumplimiento de ciertos requisitos de insuficiencia de rentas. Esta generalización de las prestaciones se manifiesta en un aumento significativo del gasto público en pensiones, que a finales del siglo pasado llega a suponer alrededor de la mitad del gasto público social de los países de la UE y cerca del 13% del PIB. Quizá el reflejo más directo de la intensidad del cambio acontecido sea la práctica desaparición de la sobrerepresentación de los ancianos en el colectivo de población pobre. Si antes de la generalización de las pensiones, vejez era en muchos casos sinónima de estrechez económica, en la actualidad la incidencia de la pobreza en este colectivo está sólo ligeramente por encima de la incidencia media. Así, mientras que la tasa media de pobreza en la UE (después de transferencias) es del 17%, para el colectivo de más de 64 años, la tasa de pobreza es tan sólo dos puntos más elevada (la diferencia es significativamente mayor en España, 20 y 30%, lo que reflejaría el menor desarrollo del sistema de protección social dirigido a este colectivo). Por otra parte, y como reflejo de la importancia que tienen

---

fenómeno con repercusiones de todo tipo: psicológicas, económicas, sociales y políticas, se hace sin embargo difícil no relacionar este fenómeno de discapacitación social con la discapacitación económica que han padecido los trabajadores en el proceso histórico de crecimiento económico. Así, es de sobra conocido que el tipo de crecimiento económico desencadenado con la Revolución Industrial y la expansión del maquinismo supuso la descapitalización de los saberes y capacidades de los artesanos, un tipo muy especial de capital humano que exigía una notable y difícil coordinación del cerebro y la mano que llevaba largo tiempo conseguir. Conforme los artesanos fueron sustituidos por las máquinas, las cualificaciones que se les exigían a los trabajadores pasaron a consistir básicamente en la realización de unas tareas simples y repetitivas acopladas al ritmo y necesidades de la máquina. Concomitantemente, la vejez se convirtió en sinónimo de incapacidad en la medida que a los trabajadores sólo se les pedía resistencia y capacidad para seguir el ritmo impuesto por la máquina. En consecuencia, sólo en las sociedades avanzadas existe una categoría social definida como *improductiva* de la que se forma parte por alcanzar una determinada edad, por lo que, paradójicamente, sólo las sociedades modernas y altamente desarrolladas pueden tener un problema con la justificación ética y económica así como con el diseño de un mecanismo financiero para que quienes componen esa clase tengan acceso a los recursos económicos que les permitan sobrevivir.

las pensiones en la obtención de este resultado baste decir que, en ausencia de transferencias sociales, la tasa de pobreza pasaría a un 40% para el conjunto de la UE, llegando hasta un 85% para el colectivo de más de 64 años.

Sin embargo, tras medio siglo de avances en el campo de la protección social en la tercera edad y —lo que no deja de ser curioso— en un contexto de niveles de renta y riqueza sin parangón en la historia de la humanidad, traspasado ya el umbral de una nueva revolución técnico-económica, es visible cómo han arreciado desde hace más de una década<sup>21</sup> las llamadas de atención acerca de la fragilidad de los sistemas de pensiones actualmente existentes, de responsabilidad pública y basados la mayoría de ellos en el llamado *sistema de reparto*, en presencia de procesos intensos de envejecimiento de la población como los experimentados por la mayoría de los países desarrollados en la actualidad, y los que previsiblemente experimentarán los países menos desarrollados en un futuro no tan lejano. Las llamadas de atención sobre la más o menos inminente «crisis», «insostenibilidad», «hundimiento» o «quiebra» del sistema de pensiones se han convertido en algo tan cotidiano en los medios de comunicación y en el debate político que, en la actualidad, la mitad de la población europea piensa que (1) tendrá dificultades para arreglárselas en el futuro si cuenta sólo con su pensión pública; que (2), inevitablemente, recibirá una pensión menor por sus cotizaciones; y que (3), en consecuencia, la mayor parte de sus ingresos como pensionistas tendrán que provenir de sistemas privados (42%, 37% y 43%, respectivamente, en el caso de España) (Eurobarómetro 56.1 y Ferrara, 1993). Pero, al margen de los mensajes alarmistas que transmiten los medios de comunicación que frecuentemente no hacen sino servir de correas de transmisión de determinadas posturas político-económicas, sirviendo a grupos de presión concretos, es obligado detenerse en la cuestión de si las pensiones suponen o no un problema económico.

### 1.2.2. ¿Son las pensiones un problema económico?

La respuesta es inmediata: serían un problema *económico* si la existencia de un sistema de pensiones afectara negativamente al crecimiento económico y, como ya se ha visto, tal cosa sólo sucederá si las

---

<sup>21</sup> Se toma la publicación del informe del Banco Mundial *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*, de 1994 como año de referencia.

pensiones en sí mismas o el concreto sistema de pensiones que se utilice afectaran negativamente a las causas del crecimiento de la productividad. Resulta obvio que, fuera de la llamada *solución-castor* cualquier otra «solución» al problema del envejecimiento mediante el pago de una pensión a los inactivos supone una disminución de la acumulación potencial de capital o un desincentivo a la oferta de trabajo, pues toda pensión dedicada a mantener la capacidad de consumo de las personas mayores detrae recursos de las actividades generadoras de renta o disminuye la remuneración de los trabajadores activos<sup>22</sup>. Pero, como ya se ha recalcado, el cuidado de los incapacitados es un elemento definitorio de una sociedad *humana* por lo que la cuestión pasaría de ser si las pensiones son un problema económico a la de cuál es el sistema de pensiones más adecuado para que la sociedad cumpla ese fin y más aún cuando una sociedad se enfrenta al reto que supone el envejecimiento de la población. Se trata éste de un asunto muy complejo cuyo abordaje se realizará de un modo indirecto. Aquí, en este punto y en un primer paso, se dará un rodeo de modo que en vez de enfrentarse de forma directa con el problema de cuál es el sistema de pensiones idóneo nos plantearémos qué problemas supone el *argumento demográfico* del envejecimiento de la población para los sistemas de pensiones.

#### 1.2.2.1. *El sistema de reparto*

La seguridad social instituida sobre un sistema de reparto (o, usando de su acrónimo inglés, sistema *PAYG*, *pay-as-you-go*) es un mecanismo social por el cual los trabajadores en activo han de transferir, en cada período, parte de su renta *corriente* a los que están inactivos en ese mismo período. No es, por tanto, técnicamente, nada semejante a un plan de *seguros de vejez*, un plan de ahorro mediante el que cada generación se transfiere a sí misma renta *a través del tiempo*<sup>23</sup>. Esta asimilación del sistema de seguridad social con los sistemas privados de pensiones basados en la capitalización tiene

---

<sup>22</sup> A efectos de la modelización, se supondrá que los pensionistas siempre son *inactivos* productivamente, es decir que su participación en el proceso económico es sólo como consumidores, de modo que ni trabajan ni ahorran, es decir, no participan en los procesos productivos ni como trabajadores ni como inversores. Obviamente, éste es un supuesto extremadamente simplificador e irreal, pues en la práctica resulta fácil encontrar pensionistas que trabajan y que ahorran, y ello independientemente de cuál sea el sistema de pensiones al que estén adscritos; pero tales comportamientos nada tienen que ver con el objetivo a analizar aquí.

<sup>23</sup> Si este viaje intertemporal tiene sentido, de lo cual se hablará más adelante.

su origen en un artículo de Samuelson (1958), criticado duramente más tarde por Lerner (1959). En su respuesta, Samuelson (1959) admitió que, por *supuesto*, la seguridad social no es un mecanismo para que una generación se transfiera renta en el tiempo pero que «se podría razonar *como si* lo fuese<sup>24</sup>» (véase, Cesaratto, 2002: 154). Lerner contraatacó arguyendo que tal modo de razonar no es sino una fábula («*a fairy tale*») que asemejaría a la seguridad social a una de esas «cadenas de cartas» que se extienden hacia el infinito, puesto que equivaldría a pensar que a cada generación, el sistema de seguridad social le estaría prometiéndole que las transferencias que hubiera hecho en cada período, les serían devueltas en el futuro acrecentadas<sup>25</sup>. Una fábula peligrosa, por otro lado, pues la consideración de la seguridad social como un mecanismo afín, pero alternativo, a los sistemas de pensiones privados fundados en un sistema de capitalización está en la fuente de muchos errores a la hora de la evaluación de su funcionamiento y perspectivas. No siendo un plan de pensiones, no siendo un seguro de vejez, carece enteramente de sentido evaluar la seguridad social mediante criterios actuariales. Siendo una institución social mediante la que la renta generada en cada período es compartida entre las generaciones de activos e inactivos vivas en ese mismo período, entonces, por definición, la seguridad social nunca puede sufrir de ningún tipo de desequilibrio económico *real*: mientras se genere nueva renta en un período, siempre habrá por tanto renta a repartir entre activos y pasivos, luego por definición, nunca la seguridad social apoyada como lo está en el poder coercitivo del Estado se encontrará falta de recursos. Esta consideración es de lo más importante y relevante pues la equiparación de la seguridad social, como dice Lerner, con algo así como una «cadena de cartas» en las que las cotizaciones que cada activo hace mientras lo está son como cartas que enviara a los futuros activos que más adelante le serán devueltas por estos en mayor número, la hace susceptible con facilidad a ser representada en condiciones de envejeci-

---

<sup>24</sup> El objetivo de SAMUELSON era demostrar que un trabajador sería indiferente entre el sistema de seguridad social y un sistema de capitalización aportando la misma cantidad de renta en ambos sistemas si el tipo de interés real que guía sus decisiones de ahorro fuese (aproximadamente) igual a la suma de las tasas de crecimiento de la productividad y de la población trabajadora.

<sup>25</sup> La fórmula que establece los pagos por jubilación de la seguridad social sería, bajo esta perspectiva, similar a la que regiría a un plan de pensiones privado con pagos definidos, distinta pues a los planes de pensiones más habituales que generan jubilaciones no definidas en la medida que estas dependen no sólo de las contribuciones realizadas a los planes sino de los rendimientos que se hayan obtenido en el mercado.

miento de la población como una suerte de «pirámide» financiera de tipo Ponzi, «argumento» que subyace a las repetidas afirmaciones que cada vez más se oyen en los medios de comunicación, bien jaleadas por los intereses creados de las instituciones financieras, de que la seguridad social quebrará en un futuro no demasiado lejano por razones demográficas, por lo que las pensiones públicas futuras están en riesgo<sup>26</sup>. La confusión llega a tales extremos que, para atenuar la «inevitable futura catástrofe» de los sistemas públicos de reparto, se estima como muy útil una política tendente a invertir los superávits de que todavía pueda disfrutar esos sistemas en deuda pública, constituyendo un *fondo de previsión* para el futuro, cuyo valor y rendimiento puedan de algún modo atenuar la crisis. Se olvidan, los que así «razonan», de que para pagar los intereses y el principal de esa deuda pública, el estado tendrá en el futuro que endeudarse o recaudar impositivamente los recursos que necesite, de igual modo que si hay una crisis *financiera* de la seguridad social, habrán de subir las cotizaciones sociales<sup>27</sup>. Se impone, en consecuencia, analizar si el envejecimiento demográfico pondrá o no en situación de estrés financiero a una seguridad social basada en un sistema de reparto.

La conclusión habitual de los análisis sobre la repercusión que sobre este tipo de sistema tiene el envejecimiento de la población suele expresarse de forma rotunda. Por ejemplo, Conde-Ruiz y Alonso Meseguer, analizando el caso español, afirman de modo taxativo: «la conclusión general es que el gasto del sistema de pensiones contributivas (de prestación definida) alcanzará niveles difícilmente soportables en las próximas décadas debido al envejecimiento de la población» (2004, 155). Las dificultades que el envejecimiento de la población puede suponer para el sistema público de pensiones

---

<sup>26</sup> JOSEPH PECHMAN describe en los siguientes términos este más que conocido modo de «argumentar»: «Todo ese guirigay acerca de la bancarota del sistema es una tontería histórica; es idiota generar la sensación en el gran público de que en algún sitio hay algo así como un gran banco y que si no hay suficiente dinero en él habrá un pánico financiero» (citado en SKIDMORE, 1981: 3).

<sup>27</sup> Cono señala WRAY (1990-1: 163): «las cotizaciones de la seguridad social se acumulan en forma de bonos del estado emitidos para financiar los déficit de otros programas públicos. Cuando (y si) esos bonos se vendan en el año 2030 para financiar a los pagos a los jubilados y otros beneficiarios de la seguridad social, entonces el estado o bien tendrá que establecer impuestos o bien tendrá que endeudarse con los trabajadores de ese año para redimir esos bonos. Pero sucede que un sistema de reparto (sin un fondo de previsión) tendrá que recurrir exactamente a las mismas acciones de establecer impuestos o endeudarse para proporcionar las pensiones a los beneficiarios del año 2030».

basado en un sistema de reparto se pueden describir fácilmente a partir de un indicador como el del gasto público en pensiones (GPP) sobre el PIB (Y):

$$\frac{\text{GPP}}{Y} = \frac{p \cdot P}{z \cdot L} = \frac{p}{z} \text{TD}^* \quad (3)$$

donde  $p$  es la pensión media, y  $\text{TD}^*$  es la *tasa de dependencia económica*, número de pensiones<sup>28</sup> ( $P$ ) respecto al total de ocupados. En tasas de variación, (3) se convierte en:

$$g = p - \pi + td^* = p - \pi + (r - q - m) = p - \pi + h - m \quad (4)$$

donde  $g$  es la tasa de variación de la participación del gasto público en pensiones sobre el PIB,  $p$  es la tasa de variación de la pensión media y  $td$  la tasa de crecimiento de  $\text{TD}^*$ ;  $q$  es la tasa de mortalidad de los mayores de 65 años,  $r$  es la tasa de retiro definida como la tasa de incremento del número de pensionistas sobre el total de pensionistas,  $h = r - q$  es la tasa neta de incremento de pensionistas que, obviamente, deberá ser positiva para que su número crezca, y  $m$ , la tasa de variación de la población empleada.

Obviamente, si el valor de la pensión media respecto a la productividad se fija y se decide mantener constante en cierta ratio<sup>29</sup>, el creci-

<sup>28</sup> El número de pensiones o de población con pensión supera al número de trabajadores jubilados o retirados ya que junto a los jubilados están los viudos, los huérfanos, los afectados de invalidez permanente y los que reciben pensiones asistenciales. A efectos prácticos toda la población mayor de 65 años cobra una pensión ya sea contributiva o no, y la ratio entre número de pensionistas y población mayor de 65 años supera la unidad (hay que contar, adicionalmente a huérfanos, viudas e inválidos menores de 65 años con los adscritos a programas de jubilación anticipada). Procediendo todas como proceden del mismo origen, las aportaciones que hacen los activos, la distinción entre las contributivas de diferentes tipos y las no contributivas y asistenciales sólo tendría en principio sentido si lo que se busca es hacer un análisis sobre distribución y desigualdad. El argumento de que sólo aquellos que han contribuido al sistema tendrían derecho a pensión se apoya, como se verá más adelante, en lo que se puede denominar *falacia de los orígenes* (véase más adelante).

<sup>29</sup> Al cociente ( $p/z$ ) RUIZ-CONDE y ALONSO MESEGUER, siguiendo a JIMENO (2002a, 2002b), lo consideran un indicador del *grado de generosidad* del sistema. Como bien saben los que se dedican al análisis de la comunicación, la elección de términos en un discurso social nunca es neutral. Y aquí, el uso de la palabra «generosidad», tan impropio para un sistema como el de la Seguridad Social en que las contribuciones de los cotizantes no son voluntarias sino que están establecidas coercitivamente por el Estado, no hace sino apuntar a que la naturaleza real del sistema esconde una explotación encubierta. No es ello nada extraño, pues ese cociente es extraordinariamente similar a

miento en la tasa de dependencia de las personas mayores<sup>30</sup> se traduciría en el mismo incremento en el gasto en pensiones en relación al PIB (en la ecuación 3), que crecería (ecuación 4) a una tasa igual a la tasa neta de incremento en el número de pensionistas menos la de variación de la población empleada; pero ello sólo ocurriría cuando la pensión media se actualiza *pari passu* con la productividad, algo que, como se verá más adelante, depende de la concreta especificación que se haga en cada sistema de pensiones de reparto.

En un sistema de reparto, las pensiones en cada período se financian habitualmente mediante una transferencia impuesta por parte del Estado sobre la población ocupada y que se destina a aquellos individuos que también el Estado considera elegibles, transferencia gestionada por una agencia pública denominada Seguridad Social. El sistema estará en equilibrio financiero<sup>31</sup> período a período cuando las pen-

---

la *tasa de explotación* o tasa de plusvalía de la economía marxista (esta curiosa afinidad o resonancia de la vieja economía marxista en el *argumento demográfico* ha sido reconocida por CARSON, WADE y HECHT (2005, p. 323).

<sup>30</sup> Como señalan BLOOM y CANNING (2005: 36), la expresión tasa de «dependencia» de las personas mayores es «cuando menos confusa pues no es una inevitable situación de hecho». LEE (2000) muestra que en todas las sociedades preindustriales para las que pudo recoger evidencias, el flujo de transferencias va de viejos y de personas de media edad a los jóvenes y niños. En los países desarrollados, tanto jóvenes como mayores se benefician de las transferencias acordadas por el Estado y la pauta neta de transferencias va a favor de los mayores. No obstante, en los EE.UU. a nivel de las familias, los viejos realizan transferencias significativas hacia los segmentos de mediana edad que revierten en cierta medida los efectos de la política públicas (BLOOM y CANNING, 2004). Con total seguridad puede decirse que algo muy similar sucede en España, si bien se carece de información empírica relevante. La consecuencia de ello en cualquier caso es que la carga real que supone la dependencia de los mayores estará por tanto sobrevalorada y dependerá del diseño institucional del sistema de pensiones.

<sup>31</sup> La concepción de equilibrio financiero que aquí se usa es, evidentemente, teórica, pues en la práctica obligaría a que, período a período, se modificase alguno de los parámetros del sistema (las cotizaciones sociales, la definición de la pensión, el tiempo y las bases de cotización, etc.) para que en cada período se alcanzase el equilibrio presupuestario. En la realidad, esas variables no se alteran de modo tan continuo, de modo que es habitual que los sistemas de seguridad social no alcancen en cada período una situación de equilibrio financiero presupuestario. Tal es, por ejemplo, la situación actual en que, como ya se ha señalado, se están aprovechando unos años en que los balances financieros presentan superávit para generar unos fondos de previsión que sirvan como colchón amortiguador ante las penurias financieras que se prevé conlleve el envejecimiento de la población. Si bien esa es la realidad del funcionamiento del sistema, ello no cuestiona en absoluto el supuesto aquí usado, pues de lo que aquí se trata es analizar en qué medida el envejecimiento de la población supone un desequilibrio financiero para el sistema y cómo se puede abordarlo. Y para ello no parece ser apropiado el uso de otros criterios más complejos para evaluar la sostenibilidad financiera de la seguridad social de marcado carácter actuarial,

siones pagadas sean iguales a las contribuciones recibidas, es decir cuando:

$$p \cdot P = cs \cdot w \cdot L \quad (5)$$

donde  $w$  es el salario medio por persona empleada y  $cs$  la cotización social media también por trabajador. De las ecuaciones (3) y (4) se sigue:

$$\frac{GPP}{Y} = \frac{p \cdot P}{z \cdot L} = \frac{p}{z} TD^* = \frac{cs \cdot w \cdot L}{z \cdot L} \quad (6)$$

$$\frac{p}{z} = \frac{z}{w} TD^* = cs \quad (7)$$

donde  $(z/w)$  no es sino la inversa de la participación del factor trabajo  $((1/t))$  en la distribución funcional de la renta. En tasas de variación, se tiene:

$$cs = p - \pi + h - m - t \quad (8)$$

---

como por ejemplo, el llamado criterio de las «obligaciones no financiadas reconocidas de grupo-abierto» (*open-group unfounded obligation*) que pregunta si la suma actualizada de todos los beneficios que todas las generaciones pasadas, presentes y futuras han recibido y se proyecta que reciban sin límite temporal, es mayor o menor que el valor actual de sus cotizaciones sociales que han pagado y se proyecta que paguen, o el criterio de las «obligaciones no financiadas reconocidas de grupo-cerrado» (*closed-group unfounded obligation*) que muestra la situación financiera resultante de que la seguridad social haga frente a sus obligaciones con respecto a las generaciones pasadas y a la presente con el valor actual de sus cotizaciones sociales, pues esos criterios asumen que no habrá ningún cambio en la definición del sistema y remiten claramente a la *fábula samuelsoniana* de que una generación se comporta *como si* se pagase sus propias personas. Léase, por ejemplo, la siguiente defensa del criterio de grupo-cerrado: «supongamos que se incrementasen los pagos por jubilación de seguridad social y que el incremento fuese financiado estrictamente sobre la base del sistema de reparto elevando las cotizaciones sociales. Esta política no tendría ningún impacto en la medida resultante del uso del criterio de grupo-abierto, en tanto que el impacto de la medida usando el criterio de grupo-cerrado se haría más grande, pues esta reforma transferiría riqueza de las generaciones futuras a la generación presente. Las generaciones presentes ganarían por este cambio ya que recibirían más en jubilaciones medidas por su valor presente de lo que han pagado en cotizaciones; ciertamente los jubilados del presente recibirían unos pagos adicionales gratis. Pero las generaciones futuras habrían de pagar por estos beneficios extra recibiendo unas prestaciones cuyo valor presente sería inferior al valor presente de las cotizaciones. La medida en términos de grupo-cerrado que muestra la ganancia neta para las generaciones pasada y presente se haría mayor indicando con claridad esa transferencia intergeneracional» (GOKHALE y SMETTERS, 2006, pp. 100-1).

y de (4) y (8) se sigue:

$$g = cs + t \quad (9)$$

En conjunto, puede afirmarse que la medida en que el crecimiento de TD\* por el envejecimiento demográfico va a exigir ascensos en la tasa de participación del gasto en pensiones sobre el PIB y de la cotización social media va a estar mediatizada por la evolución del *grado de generosidad* del sistema de pensiones y de la distribución funcional de la renta. Sólo si la pensión media crece al mismo ritmo que la productividad ( $p = \pi$ ) y la distribución funcional no varía ( $t = 0$ ), tendrán que crecer el gasto en pensiones por unidad de producto y las cotizaciones sociales a la misma tasa que lo hace la de dependencia. Dos son, por tanto, los aspectos relevantes a considerar a la hora de analizar la «sostenibilidad» de un sistema de pensiones de reparto: la tasa de dependencia y el modo que las pensiones evolucionan en relación a la productividad.

Empezando por el primero de ellos, se tiene que el concepto de tasa de dependencia aquí usado hasta ahora difiere del habitualmente empleado que se centra exclusivamente en los elementos demográficos. Si denominamos *tasa de dependencia demográfica*, TD, a la relación existente entre los pensionistas o población mayor de 65 años y la población potencialmente activa se tiene:

$$TD \frac{P}{T} = (P/L) \cdot (L/A) \cdot (A/T) = TD^* \cdot e \cdot a$$

cuyo uso en la ecuación (3) la convierte en:

$$\frac{GPP}{Y} = \frac{p}{z} TD^* = \frac{p}{z} \frac{TD^*}{e \cdot a} \quad (3')$$

y en términos de tasas de variación:

$$g = p - \pi + td - \varepsilon - a \quad (10)$$

lo que abunda aún más en la idea de que la biología (el crecimiento de TD) no marca por sí sola de modo exclusivo el destino del sistema de reparto de la Seguridad Social. La política económica y otros factores institucionales que afectan a la tasa de empleo y a la tasa de actividad (por ejemplo, aumentando la edad de retiro o disminuyendo la edad mínima legal o efectiva de incorporación al mercado de trabajo) cuali-

ficán también el efecto del envejecimiento de la población sobre la participación del gasto en pensiones en el PIB.

Pero pudiera pensarse que TD\* (o para el caso, también, TD) no es un completo indicador de la carga que los inactivos suponen para los activos ya que el conjunto de la población económicamente inactiva, I, no sólo incluye a los pensionistas, P, sino que también hay que contar con los niños y jóvenes, J, los inactivos en edad de trabajar  $[(1-a)T]$ , y los desempleados, dado que, aunque estos tres últimos grupos no cobren pensiones mediante un sistema explícitamente diseñado para ello<sup>32</sup>, su sostenimiento económico recae también sobre los activos ocupados. Considerando esto, Palley (1998) considera más adecuada la definición de la *tasa de dependencia económica* como la proporción entre la población económicamente inactiva y la población ocupada (I/L), a partir de la cual se podría definir un indicador como gasto económico en mantenimiento de inactivos (GEI) sobre el PIB como:

$$\frac{\text{GEI}}{Y} = \frac{p \cdot P + j \cdot J + (1-a)T}{z \cdot L} = \frac{p}{z} \text{TD}^* + \frac{j}{z} \text{TD}^* j + \frac{s}{z} \frac{(1-a)e}{a}$$

donde  $j$  representa el coste social medio de mantenimiento económico de niños y jóvenes y  $s$  el correspondiente a los adultos inactivos en edad de trabajar. Ahora bien conforme se produce el envejecimiento de la población,  $T/L = [e(1-a)/a]$  no varía por ello, por lo que el gasto económico en mantenimiento, *ceteris paribus*, dependerá de la evolución de la suma de la tasa de dependencia de personas mayores y de la de niños y jóvenes ponderadas por sus respectivos «grados de generosidad». El resultado neto es difícilmente predecible *a priori*, pero dado que la tasa de dependencia de niños y jóvenes disminuye en el curso del envejecimiento de la población, ello bien pudiera traducirse en que, paradójicamente, la presión total de los inactivos sobre los activos se atenuara pudiendo incluso llegar a disminuir en algunas fases del proceso de envejecimiento.

Pero las tasas de dependencia así definidas, como dice Palley (1998), «proporcionan una medida de la dependencia económica en términos de número de individuos implicados. Pero sucede que, a causa del progreso tecnológico, los trabajadores se han ido haciendo más productivos con el paso del tiempo, y esto reduce la carga real de mantener a los económicamente inactivos. Si el progreso técnico ha sido “aumentador de trabajo”<sup>33</sup> como se supone comúnmente que es

<sup>32</sup> Dejando de lado las pensiones de orfandad y viudedad y el caso especial que plantean los desempleados.

<sup>33</sup> En el sentido de HARROD, pues.

el caso, entonces se puede interpretar como si el número “efectivo” de trabajadores hubiese estado creciendo» (pp. 95-6). Dicho de otra manera, el progreso técnico se puede asimilar con un incremento *virtual* de la oferta de trabajo que podría atenuar o compensar los efectos demográficos del envejecimiento de la población. El número efectivo de trabajadores en un período dado  $t$ , ( $L_{(t)}^f$ ), a diferencia de la cantidad real de trabajadores en ese mismo período ( $L_{(t)}$ ) se define como:

$$L_{(t)}^f = (1 + m) (1 + \pi) L_{(t-1)}^f$$

Si, a efectos de simplificación, utilizamos el período  $t-1$  como período base para el análisis de modo que la cantidad de trabajadores real en ese período coincida con la cantidad efectiva, entonces:

$$L_{(t)}^f = L_{(t-1)} (1 + m) (1 + \pi) = L_{(t)} (1 + \pi)$$

Pero sucede que tampoco son iguales los pensionistas de un período que los de otro pues sus pensiones varían con el paso del tiempo en la medida que incorporen algún mecanismo de actualización o corrección en función de la productividad que se tuviese en la vida activa. Por ello, al igual que se construye un indicador de la cantidad de trabajadores efectivos, hay que encontrar un indicador de la cantidad de pensionistas efectivo, número que también se incrementa con el progreso técnico en la medida que los pagos que reciben de la Seguridad Social fuesen computados usando, como es lo habitual, historiales laborales en los que se reflejase la medida en que los aumentos de la productividad se trasladan a aumentos en los salarios reales. Si suponemos que ese traslado es completo (es decir, que la distribución funcional ( $w/z$ ) de la renta no varía y que en las pensiones repercuten plenamente los incrementos de productividad), el número de pensionistas efectivo ( $P_{(t)}^f$ ) se define así<sup>34</sup>:

$$P_{(t)}^f = P_{(t-1)}^f (1 - q) + r (1 + \pi) P_{(t-1)}$$

Si, de nuevo, hacemos al período  $t-1$  el período inicial, para el que el número de pensionistas realmente existente coincide con la cantidad «efectiva», tenemos:

$$P_{(t)}^f = P_{(t-1)} (1 - q) + r (1 + \pi) P_{(t-1)} = P_{(t)} + r \pi P_{(t-1)}$$

---

<sup>34</sup> En su formulación, PALLEY olvida el término  $(1 - q)$ .

Obsérvese que el número de pensionistas efectivos crece a una tasa más pequeña que la cantidad de trabajadores efectivos porque la cantidad de retirados o pensionistas en términos «efectivos» sólo crece en el margen vía la incorporación de nuevos retirados al sistema en tanto que la cantidad de trabajadores efectivos crece al ritmo del crecimiento de la productividad. La *tasa de dependencia económica efectiva* se puede definir, en consecuencia, así:

$$\begin{aligned} TD^{*f} &= \frac{P_{(t)}^f}{L_{(t)}} = \frac{P_{(t)} + r \pi P_{(t-1)}}{L_{(t)}(1 + \pi)} = \frac{TD^*}{(1 + \pi)} + \frac{\pi}{(1 + \pi)} \frac{r P_{(t)}}{L_{(t)}} \frac{P_{(t-1)}}{P_{(t)}} = \\ &= \frac{TD}{(1 + \pi) \cdot a \cdot e} \left[ 1 + \frac{r \pi}{(1 + h)} \right] = \frac{TD^*}{(1 + \pi)} \left( 1 + \frac{r \pi}{(1 + h)} \right) \end{aligned} \quad (11)$$

dado que  $(r \cdot \pi)$  es una magnitud de segundo orden, a efectos prácticos, la tasa de dependencia efectiva dependerá hace decrecer los valores de las tasas demográfica y económica de dependencia en función del valor que tenga  $(1 + \pi)$ . Más adelante, en el punto siguiente, se presentan estimaciones de las tasas de dependencia para el caso español.

El comportamiento del gasto en pensiones sobre el PIB no depende sólo de la tasa de dependencia sino que lo hace de modo fundamental de la forma en que el sistema de pensiones defina la relación entre las pensiones percibidas y la cotización al sistema, es decir, de la relación que guarden las pensiones con respecto a los salarios y la evolución de la productividad.

Siguiendo con el supuesto de que los aumentos en la productividad que se producen en un período concreto (por ejemplo, el  $t - 1$ ) no se repercuten en el importe de *todas* las pensiones sino que sólo que afectan a quienes se jubilan al final de ese período y empiezan a cobrar pensiones en el siguiente (los pensionistas  $P_t$ ), el gasto total en pensiones en el período  $t$  sería:

$$P_t \cdot p_t = P_{t-1} (1 - q) \cdot p'_{t-1} + r \cdot P_{t-1} \cdot p^*_t$$

donde  $p'_{t-1}$  es la pensión media que reciben en el período  $t$  los supervivientes de períodos anteriores y  $p^*_t$  es la nueva pensión que reciben los que se jubilan en el período  $t$  actualizada respecto a la que recibieron los pensionistas que se jubilaron en el período  $t - 1$  por la variación que hubo en la productividad en ese período  $t - 1$ , supuesto claro está que las variaciones en la productividad en cada período se transmiten a los salarios del período  $y$ , por lo mismo, a las bases de cotiza-

ción<sup>35</sup>. Es de destacar que  $p'_{t-1}$ , la pensión media que los jubilados supervivientes del período  $t-1$  y anteriores reciben en el período  $t$  será en general más alta que la pensión media<sup>36</sup> que esos mismos pensionistas recibieron en el período  $t-1$  (es decir, que  $p'_{t-1} > p_{t-1}$ ) debido al «efecto composición» que supone el hecho de que al ser más alta la mortalidad entre aquellos pensionistas más viejos, y que por tanto recibían pensiones más bajas, la pensión media de los supervivientes que se jubilaron en períodos más recientes donde sus salarios incorporaron los aumentos que se dieran en la productividad, crece. Restando y dividiendo por  $P_{t-1} \cdot p_{t-1}$  se obtiene la tasa de variación del gasto total en pensiones:

$$\begin{aligned} \frac{P_t \cdot p_t - P_{t-1} \cdot p_{t-1}}{P_{t-1} \cdot p_{t-1}} &= \frac{P_{t-1}((1-q) \cdot p'_{t-1} - p_{t-1})}{P_{t-1} \cdot p_{t-1}} + r \frac{P_{t-1} \cdot p^*_{t-1}}{P_{t-1} \cdot p_{t-1}} = \\ &= \frac{(1-q) \cdot p'_{t-1} - p_{t-1} + r \frac{p^*_{t-1} (1 + \pi_{t-1})}{p_{t-1}}}{p_{t-1}} = p_t + P_t = r - q + p_t \end{aligned}$$

y, la tasa de variación de la pensión media en un período:

$$p_t = (1-q) \left( \frac{p'_{t-1} - p_{t-1}}{p_{t-1}} \right) + r \left( \frac{p^*_{t-1} (1 + \pi_{t-1}) - p_{t-1}}{p_{t-1}} \right) \quad (12)$$

cuyo valor es siempre positivo. La relación entre la tasa de variación de la productividad y la tasa de variación de la pensión media es, *ceteris paribus*, lineal, aunque de pendiente menor que la unidad<sup>37</sup>, es decir, que la pensión media crece en cada período con arreglo al creci-

<sup>35</sup> No se olvide que se está construyendo un *modelo*, una representación estilizada del mundo real, no una descripción del mismo. Es fácil comprobar, por otro lado, que el modelo aquí construido se asemejaría en cierto grado a la realidad si el historial laboral de todos los pensionistas fuese similar (es decir, si los años de cotización de cada generación de pensionistas fuesen los mismos) y si la tasa de variación de la productividad se mantuviese constante. En tal caso, la pensión media de los jubilados nuevos en un período sería igual a la pensión media del año precedente multiplicada por  $(1 + \pi)$ .

<sup>36</sup> Pero obsérvese que dado que el monto de pensiones que se les paga a los supervivientes decrece, es decir, que dado que  $P_{t-1} (1 - q) \cdot p'_{t-1} < P_{t-1} \cdot p_{t-1}$ , ello implica:

$$p'_{t-1} < p_{t-1} [1/(1-q)]$$

Por otro lado, es inmediato comprobar que:

$$p_t = p'_{t-1} \left( \frac{1-q}{1-q+r} \right) + p^*_{t-1} \left( \frac{r}{1-q+r} \right)$$

<sup>37</sup> Éste es un supuesto razonable atendiendo a unos valores realistas para  $r$  y  $(p^*/p_{t-1})$ .

miento de la productividad en el período anterior, pero a menor velocidad:

$$0 < \frac{\delta p_t}{\delta \pi_{t-1}} = r \frac{p_{t-1}^*}{p_{t-1}} < 1$$

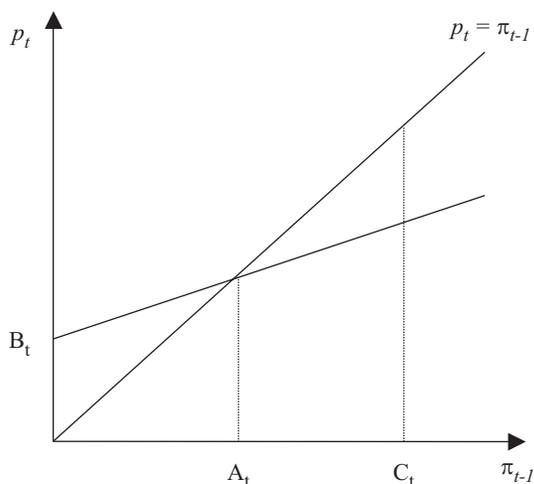
En un determinado período t, la tasa de crecimiento de la pensión media puede ser superior o inferior a la tasa de crecimiento de la productividad del período anterior. Ambas serán iguales cuando:

$$p_t = \pi_{t-1} = \frac{1}{(1-r \frac{p_{t-1}^*}{p_{t-1}})} [(1-q) (\frac{p'_{t-1} - p_{t-1}}{p_{t-1}} + r (\frac{p_{t-1}^* - p_{t-1}}{p_{t-1}}))] \quad (13)$$

para valores de  $\pi_{t-1}$  inferiores a esta expresión  $p_t > \pi_{t-1}$ , y lo contrario para valores superiores, tal y como se recoge en el gráfico 1.1:

Gráfico 1.1

**Tasa de crecimiento de la productividad y tasa de crecimiento de la pensión media en cada período**



Donde A es el valor de la expresión (12) y B es la tasa de crecimiento de la pensión media cuando la productividad no crece en el período t-1 ( $\pi_{t-1} = 0$ )<sup>38</sup>:

<sup>38</sup> Pero había sido positiva en períodos anteriores. Si a partir del período t la tasa de crecimiento de la productividad fuese nula para períodos posteriores,  $B_t$  se iría haciendo más pequeña [y la correspondiente función  $p_t$  en (12) cada vez más plana] ya

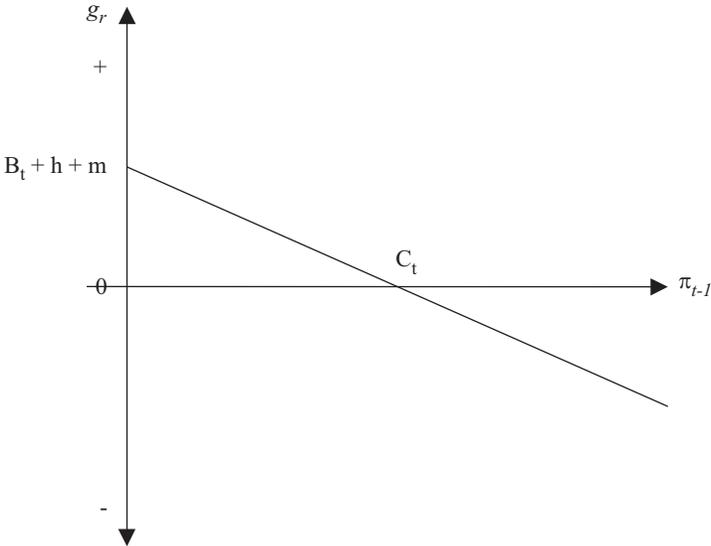
$$B_t = p_t = (1-q) \left( \frac{p'_{t-1} - p_{t-1}}{p_{t-1}} \right) + r \left( \frac{p^*_{t-1} - p_{t-1}}{p_{t-1}} \right)$$

A partir de lo anterior, es inmediato comprobar que la relación entre  $g_t$  (la tasa de crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB, de nuevo en un período concreto) y  $\pi_{t-1}$  es (en general) decreciente y lineal con pendiente inferior a la unidad (gráfico 1.2). Téngase en cuenta que en tanto que las pensiones que se pagan en el período  $t$  incorporan la variación en la productividad en el período  $t - 1$ , el PIB del período  $t$  refleja las variaciones en la productividad que haya habido en ese período. Se tiene, pues, que:

$$\pi_t = (1/x) \pi_{t-1}$$

Gráfico 1.2

**Tasa de crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB y la tasa de crecimiento de la productividad**



que, por un lado, las pensiones de los que se jubilaran en períodos posteriores no diferirían unas de otras por lo que  $(p^*_{t-1} - p_{t-1})$  cada vez iría reduciéndose, y, por otro, la diferencia entre  $p'_{t-1}$  y  $p_{t-1}$  también se iría reduciendo hasta desaparecer por completo cuando ya no quedasen pensionistas que cobrasen pensiones inferiores a la del período  $t$  en que cayó la tasa de crecimiento de la productividad a cero.

donde  $x$  podrá ser mayor, igual o menor que la unidad según haya variado la productividad en  $t$  respecto a  $t - 1$ , lo que se plasma en la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned}
 g_t &= (1-q) \left( \frac{P'_{t-1} - P_{t-1}}{P_{t-1}} \right) + r \left( \frac{P^*_{t-1} - P_{t-1}}{P_{t-1}} \right) + r - q - m - \pi_{t-1} \left( x - \frac{r \cdot P^*_{t-1}}{P_{t-1}} \right) = \\
 &= (1-q) \left( \frac{P'_{t-1} - P_{t-1}}{P_{t-1}} \right) + r \left( \frac{P^*_{t-1} - P_{t-1}}{P_{t-1}} \right) + td^* - a - \varepsilon - \pi_{t-1} \left( x - \frac{r \cdot P^*_{t-1}}{P_{t-1}} \right) \quad (14)
 \end{aligned}$$

Obsérvese que en un entorno en que la tasa de crecimiento de la productividad se acelere,  $x$  será mayor que la unidad, por lo que el efecto atenuador del crecimiento de la productividad sobre el gasto en pensiones en ese período aumentará. Por el contrario, en un entorno de deceleración de la tasa de crecimiento de la productividad,  $x$  es menor que la unidad pudiendo llegar a ser inferior a  $(r \cdot p^*_{t-1}/p_{t-1})$ , variación tan pequeña en la productividad en el período  $t$  que haría que la relación entre  $g_t$  y  $\pi_{t-1}$  en el período  $t$  pasase a ser positiva. Finalmente, si  $x$  es igual a cero, el crecimiento de la productividad ni se acelera ni decelera entre un período y el siguiente, la relación entre  $g_t$  y  $\pi_{t-1}$  en el período es decreciente.

De todo lo anterior cabe señalar la existencia en un determinado período de tres posibles escenarios para el sistema de seguridad social según cual sea la tasa de crecimiento de la productividad:

Escenario 1)  $\pi_{t-1} < A_t$  (en el gráfico 1)

En una situación con baja tasa de crecimiento de la productividad, el *grado de generosidad* ( $p/z$ ) del sistema crece en el período de análisis dado que la tasa de crecimiento de la pensión media supera al de la tasa de crecimiento de la productividad. Aplicando las ecuaciones (4) y (8) se sigue que la tasa de crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB crece así como la de las cotizaciones sociales.

Escenario 2)  $A_t < \pi_{t-1} < C_t$

Aquí, aunque la tasa de crecimiento de la productividad ya supera a la tasa de crecimiento de las pensiones medias por lo que el *grado de generosidad* del sistema disminuye, sin embargo la tasa de crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB y de las cotizaciones sociales sigue siendo positiva.

Escenario 3)

$$C_t < \pi_{t-1}$$

Aquí, el crecimiento de la productividad sería tan elevado que el gasto en pensiones sobre el PIB disminuiría al igual que las cotizaciones sociales<sup>39</sup>. El valor de C a partir del cual  $g < 0$ , sería:

$$C_t = \frac{(1-q) \left( \frac{p'_{t-1} - p_{t-1}}{p_{t-1}} \right) + r \left( \frac{p^*_{t-1}}{p_{t-1}} \right) - m - q}{(1-r) \frac{p^*_{t-1}}{p_{t-1}}}$$

es decir, que si la tasa de incremento de la productividad en ese período es superior a C, entonces el sistema puede, *aun manteniendo constante el gasto en pensiones sobre el PIB* en el período, incrementar en cierto grado su *grado de generosidad* sobre aquel que resultaría de la estricta aplicación del sistema de actualización de las pensiones sólo con arreglo a los precios.

Pero el análisis no puede quedarse aquí, en la discusión de lo que puede ocurrir en un período determinado, pues, es necesario tener en cuenta, además, que la relación entre  $p_t$  y  $\pi_{t-1}$  (y, por lo tanto, la de  $g_t$  con  $\pi_{t-1}$ ) es en sí misma dinámica y se desplaza de período en período tanto por razones internas como por la alteración de alguno de los parámetros que, *ceteris paribus*, la definen. Es decir, que tanto la relación (12) [y la línea que la representa (véase gráfico 1)] como la (14), corresponden a un período temporal concreto, el período t. Empezando con la primera se tiene que en el período siguiente, el t+1, *ceteris paribus*, la función  $p_t$  se desplazará si ha variado q (su aumento desplaza la relación «hacia abajo»), r (su aumento la desplaza «hacia arriba», aumentando también su pendiente)<sup>40</sup>. Pero, de modo más fundamental, la función  $p_t$  se desplazará de un período al siguiente siempre que la tasa de incremento de la productividad sea mayor que cero debido a que una tasa de crecimiento de la productividad mayor que cero en un período t hace variar en el período t+1 las relaciones entre la pensión media ( $p'_t$ ) del colectivo de los jubilados de los períodos t, t-1, t-2,... (debido al ya mencionado «efecto composición» asociado a la mortalidad diferencial de los distintos grupos de edad dentro del mismo), respecto a la pensión media, y también adicionalmente habría hecho variar la relación entre la pen-

<sup>39</sup> Siempre, por supuesto, que la distribución funcional de la renta no se altere en demasía contra el trabajo.

<sup>40</sup> Es decir que, *ceteris paribus*, el aumento en la tasa de dependencia ( $r - q + m > 1$ ) desplaza la relación hacia arriba.

sión actualizada por la productividad ( $p_{t+1}^*$ ) y la pensión media del período precedente ( $p_t$ ). Se trataría, además, de un desplazamiento no paralelo, pues del período  $t$  al  $t+1$  habría crecido la pendiente de la función  $p_t$  debido a un crecimiento al alza del cociente ( $p_{t+1}^*/p_t$ ). El efecto resultante dependerá de las especificaciones concretas que se utilicen en las simulaciones, pero puede señalarse que si la tasa de crecimiento de la productividad se mantiene constante y si la actualización de las pensiones de cada nuevo grupo de jubilados incorpora las ganancias de productividad del último período de su vida laboral, entonces, si en un período la tasa de crecimiento de la pensión media supera a la tasa de crecimiento de la productividad, en los períodos siguientes la tasa de variación de la tasa de crecimiento de la pensión media en el tiempo será positiva (es decir, que la relación entre  $p_t$  y  $\pi_{t-1}$  se desplazará hacia arriba en el gráfico 1) pero decreciente, convergiendo progresivamente al valor al que crece la tasa de crecimiento de la productividad. Si, por contra, en un período  $p_t < \pi_{t-1}$ , y la tasa de variación de la productividad se mantiene constante, entonces la tasa de variación de la tasa de crecimiento de la pensión media en el tiempo se hace negativa, es decir que cada vez la tasa de crecimiento de las pensiones medias es cada vez más baja hasta converger a la tasa de crecimiento de la productividad. Dicho con otras palabras, aunque sólo las pensiones de los recién jubilados en un período incorporen las ganancias de productividad en ese período, ello genera un proceso por el cual, en los sucesivos períodos futuros, la pensión media crece tendiendo finalmente a igualar su tasa de crecimiento con la tasa de crecimiento de la productividad. En resumidas cuentas, se tiene entonces que cuando todos los ajustes dinámicos asociados a una determinada tasa de variación de la productividad se han completado que la función  $p_t$  se superpone a la  $\pi_{t-1}$ , es decir que el gráfico 1 es sólo relevante para el análisis de períodos concretos, para un análisis estático o de estática comparativa, no para uno análisis de equilibrio dinámico.

Al igual que ocurre con la función  $p_t$ , también la función  $g_t$  se desplazará en el curso del tiempo y por las mismas razones, es decir, que el gasto en pensiones sobre el PIB crecerá para cada nivel de incremento en la productividad de un período a otro si, en el nuevo período, aumenta  $r$  o caen  $q$  y  $m$ , o sea para los aumentos de la tasa de dependencia demográfica y de caídas en las tasas de actividad y empleo (véase ecuación 3'); pero también y más fundamentalmente, debido al crecimiento de las pensiones medias por el «efecto composición» repetidamente mencionado asociado a la propia tasa de variación de la productividad. De nuevo, sin embargo, la tasa de variación

de la función  $g_t$  dependerá de las situaciones de partida y de los supuestos establecidos en la simulación del futuro, de modo que, *ceteris paribus*, la tasa de variación de la tasa de crecimiento de  $g_t$  será positiva/negativa cuando así lo sea la tasa de variación de  $p_t$ , tasa de variación que será decreciente, de modo que a la larga, *ceteris paribus*, es decir en un contexto intertemporal en que no varía nada (ni  $r$ , ni  $q$ , ni  $m$ , ni  $\pi$ ) la tasa de crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB tendería a estabilizarse en el muy largo plazo en un valor igual a la tasa de crecimiento tendencial de la tasa de dependencia demográfica. El desplazamiento de la función  $g_t$  será no paralelo, pues su pendiente va decreciendo de período en período, acabando esta función tomando la forma de una línea recta paralela al eje de abscisas mostrando así que la tasa de crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB para cada nivel de tasa de crecimiento de la productividad, una vez completados todos los ajustes, es igual a la tasa de crecimiento de la tasa de variación del colectivo de pensionistas menos la tasa de crecimiento del empleo ( $h - m$ ).

Esta conclusión parecería avalar, en principio, a todos los que sostienen que el sistema de seguridad social basado en un sistema de reparto acaba tropezando con serias dificultades a la hora de enfrentarse al envejecimiento demográfico y ello sea cual sea la tasa de crecimiento de la productividad<sup>41</sup>, pues lo que sería necesario es que esta tasa creciese continuamente en un proceso sin fin de aceleración continua período tras período de modo que, en el largo plazo, se cumplie-

---

<sup>41</sup> Como señalan CONDE-RUIZ y ALONSO MESEGUER hay «un error recurrente en el debate sobre las pensiones, como es pensar que incrementos significativos en la productividad del trabajo generarían suficientes recursos para financiar las pensiones comprometidas sin necesidad de reformar el sistema. El problema de este argumento es que los incrementos en productividad se trasladan a los salarios y, como sabemos, las pensiones dependen de los salarios durante la vida laboral. Por lo tanto, el gasto en pensiones con relación al PIB no variará mucho con la tasa de crecimiento de la productividad, a no ser que se redujese la indexación de salarios a pensiones, lo que implícitamente supondría una reforma del sistema ya que disminuiría su generosidad» (156). Como se ha señalado en el texto, esta afirmación no es rigurosamente cierta, y depende del contexto temporal. A corto y medio plazo pueden darse situaciones en que el gasto en pensiones sobre el PIB decrezca si la tasa de crecimiento de la productividad es muy elevada. A largo plazo, sin embargo, y como ya se ha indicado, el gasto en pensiones crecerá por el efecto composición a menos que entren en juego otros factores como la pensión máxima. El sistema de pensiones de la seguridad social es un sistema (impuro) de «beneficio definido», y en esta definición no aparece ninguna referencia al mantenimiento de cierto «grado de generosidad» como criterio de obligado cumplimiento y determinante de la prestaciones que establece.

se tendencialmente que la tasa de crecimiento de la pensión media en cada período (igual a la tasa de crecimiento de la productividad en el período precedente) fuese inferior a la tasa de crecimiento de la productividad en ese período ( $p_t = \pi_{t-1} < \pi_t$ ), lo cual es difícilmente admisible en el mundo real.

Sin embargo, la conclusión anterior sería precipitada pues en la modelización realizada hasta el momento no se ha incluido un elemento siempre presente en todos los sistemas de seguridad social basados en un sistema de reparto y sin el que cualquier conclusión sería errónea. Tal elemento es la existencia de una pensión máxima, un tope a la pensión que cualquier jubilado pueda cobrar haya sido cual haya sido su historial de contribuciones al sistema. La presencia de este tope altera sobremanera el resultado del ajuste dinámico del modelo pues amortigua hasta hacerlo desaparecer el «efecto composición» pues las nuevas generaciones de jubilados no incorporan en sus pensiones todas las ganancias de productividad. En efecto, si hay un nivel  $p_t^{*\max}$ , ello implica que progresivamente los cocientes ( $p_t^{*\max} / p_{t-1}$ ) y ( $p'_t / p_{t-1}$ ) se irán haciendo más pequeños por la atenuación el efecto composición a medida que desaparezcan las generaciones de pensionistas más antiguas, hasta llegar un momento en que sea igual a la unidad. En ese período, la tasa de crecimiento de la pensión media se anularía, y la tasa de crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB sería igual a la tasa de variación de la tasa de dependencia menos la tasa de crecimiento de la productividad.

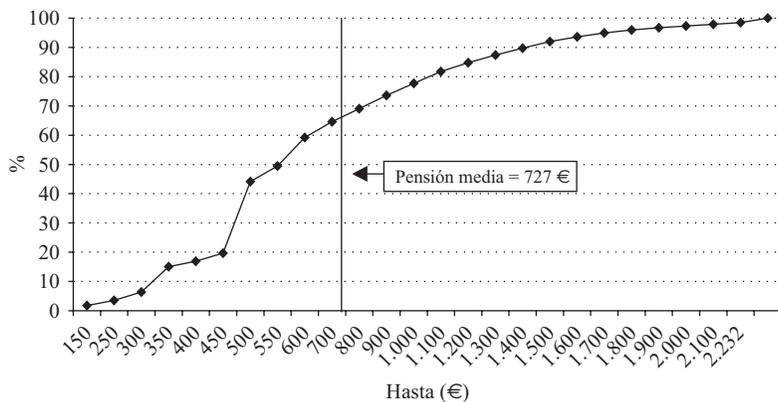
Obviamente, la existencia de una pensión máxima implica que el *grado de generosidad* del sistema se va haciendo cada vez más pequeño. Ante una situación así, Conde-Ruiz y Alonso Meseguer concluyen que «una reforma (*sic*) de este tipo lo que hace es transformar un sistema contributivo o *bismarckiano* como el actual, donde las pensiones dependen de las cotizaciones pasadas, en un sistema asistencial, donde todos los individuos reciben la misma pensión independientemente de sus cotizaciones» (p. 169). Ahora bien, en ningún sitio se establece que las pensiones deban indexarse siempre, es decir, sea cual sea el tamaño de la pensión, a salarios y productividad, sino sólo a precios, ni tampoco es una reforma implícita del sistema la existencia de un tope a la pensión máxima pues ella forma parte de sus condiciones definitorias; por tanto, no hay ninguna reforma ni explícita ni implícita si el grado de generosidad disminuye. Toda la apreciación trasluce a las claras la asunción de la *fábula samuelsoniana* a la hora de interpretar el sistema de seguridad social. Sería, por otra parte, perfectamente posible reformar el sistema e incluir la posibilidad de actualizar en cierto

grado y cada cierto tiempo la pensión máxima para evitar un deterioro continuado en el grado de generosidad del sistema. En todo caso, como se puede comprobar en el gráfico 1.3, el porcentaje de pensionistas que perciben la pensión máxima (o próxima a ella) es, hoy por hoy, poco significativo: menos de un 10% de los pensionistas perciben pensiones de 1.500 euros o más y menos del 2% perciben la pensión máxima.

El cuadro 1.1 resume el conjunto de posibles relaciones entre la variación del *grado de generosidad* del sistema, la variación de la distribución funcional de la renta (se distingue entre si los salarios evolucionan al ritmo de la productividad o si lo hacen a un ritmo inferior) y la evolución del gasto en pensiones sobre el PIB y la variación en la cotización social media:

Gráfico 1.3

**Distribución de pensionistas (pensiones contributivas) según cuantía de la pensión (1 noviembre, 2006)**



Fuente: INSS y elaboración propia.

De la consideración de este conjunto de implicaciones se sigue que la «sostenibilidad» financiera de un sistema de Seguridad Social basado en un sistema de reparto no depende, en el entorno definido por el envejecimiento de la población ( $td > 0$ ), del propio sistema en sí mismo sino también del marco constituido por las características estructurales e institucionales de la economía y las decisiones de política económica que se instrumentalicen, factores que se pueden agrupar en

Cuadro 1.1

**Generosidad, distribución funcional y gasto en pensiones sobre PIB**


---

$0 = w = \pi; p = B$	$\Rightarrow g = B + r - q - m = cs > td = td^* - \varepsilon - a$
$p = \pi = w = A$	$\Rightarrow g = r - q - m = td = td^* - \varepsilon - a = cs$
$w < p = \pi = A$	$\Rightarrow g = r - q - m = td = td^* - \varepsilon - a < cs = r - q - m - t$
$A < w = \pi < C$	$\Rightarrow 0 < g = cs < td = td^* - \varepsilon - a$
$A < w < \pi < C$	$\Rightarrow 0 < g < td = td^* - \varepsilon - a < cs$
$p = \pi - td < w = \pi = C$	$\Rightarrow g = cs = 0$
$p = \pi - td < \pi = C < w$	$\Rightarrow g = 0 < cs = -t$
$w = \pi > C; p > 0$	$\Rightarrow g = cs < 0$
$\pi > w > C; p > 0$	$\Rightarrow g < cs < 0$

---

Fuente: Elaboración propia.

cuatro apartados: 1) el crecimiento de la productividad y la tasa de variación de esta tasa de crecimiento, 2) la evolución de la distribución funcional de la renta, 3) los cambios en las tasas de actividad y empleo, y 4) la definición política del mecanismo de actualización de las pensiones y de la existencia de topes máximos.

Situaciones en el corto o medio plazo en que la productividad no crece, o la parte de salarios en la renta nacional disminuye, o las tasas de actividad y empleo caen o se decide que la pensión media ha de crecer al ritmo de la productividad (es decir, que el *grado de generosidad* del sistema ha de mantenerse invariable), entonces la demografía supondrá ineludiblemente un estrés para el sistema en el sentido que obligará a aumentos de las cotizaciones sociales y del tamaño del gasto en pensiones sobre el PIB. Pero lo que no es de recibo es culpar entonces al sistema de pensiones de una incapacidad *estructural* o congénita para afrontar el reto demográfico<sup>42</sup>, pues esas situaciones le son ajenas. Establecer proyecciones en que el *grado de generosidad* se mantendrá siempre constante (es decir, que, *en todo periodo* y por definición,  $p - \pi = 0$ ), es además de todo punto incomprensible pues la actualización implícita de las pensiones medias, aun teniendo en cuenta el «efec-

---

<sup>42</sup> Sorprende, por ello, la ligereza con la que se cuestiona la viabilidad del sistema español cuando, por ley, las pensiones sólo se actualizan con arreglo a la evolución de los precios. Es decir, que lo que sólo se le exige al sistema es que mantenga el valor real de las pensiones. No se le pueden achacar como «vicios» del propio sistema los efectos de decisiones políticas como son la subida en las pensiones mínimas por encima de los precios, la incorporación de colectivos antes ajenos al sistema como pensionistas, la ralentización del crecimiento de la productividad, la caída en la participación de las rentas salariales en el PIB y las políticas de jubilación anticipada que han frenado las tasas de actividad en el colectivo de trabajadores entre los 55 y los 64 años.

to composición», no podrá ser nunca completa debido a la existencia de una pensión máxima. Recuérdese, por otro lado, que en el caso español, además de la pensión máxima, hay otros factores que dificultan o impiden una actualización plena de la pensión *pari passu* con la productividad como son el hecho de que la pensión de jubilación de un individuo con un historial laboral completo (más de 34 años) y que se jubile a los 65 años, se calcula usando su salario medio de los últimos 15 años y el que los individuos no cotizan siempre por la totalidad de su salario (existen bases máximas de cotización). A menos que se reformara el sistema para garantizar la actualización de la pensión media con la productividad, difícil es, por tanto, no concluir que si las tasas de crecimiento de la productividad regresan a su senda histórica y convergen, junto con las tasas de empleo y de actividad, a los niveles de los países de nuestro entorno, entonces el previsible envejecimiento demográfico de los próximos 50 años, aun siendo un problema, no parece que tenga que ser necesariamente un problema de tan enorme magnitud como algunos preveen.

Pero antes de concluir este punto, y en relación a esto último, es necesario tratar una cuestión básica que hasta ahora ha permanecido oculta en la discusión realizada, y es que nada se ha dicho acerca del pretendido mal que, en opinión de muchos, supondría un aumento a largo plazo del porcentaje del gasto público en pensiones sobre el PIB, lo que, supuesto que el resto de las partidas del gasto público mantienen su proporción en el PIB, llevaría a un incremento continuado del peso del sector público en la economía<sup>43</sup>. Pues bien, tal hecho,

---

<sup>43</sup> Si nos centramos en el caso español, se tiene que si no se realiza ningún tipo de medida compensatoria y las previsiones demográficas y económicas se cumplen, el gasto en pensiones contributivas que representa el 8,3% del PIB, aumentará entre un 4,3 y un 9,1% hacia el año 2050. GIMENO (2002b) estima que hacia 2050 alcanzará un volumen del 16,8%, ALONSO y HERCE (2003) elevan la cifra hasta el 17,75, en tanto que el Ministerio de Trabajo la rebaja al 12,6% y el sindicato CCO al 11,4%, variación explicada por las hipótesis que se establecen respecto a la evolución del *grado de generosidad*. Acierte quién acierte en este juego de adivinanzas estadísticas, bien mirado, no importa demasiado pues el punto central es en qué medida la cifra que sea es asumible o no. Concluir con CONDE-RUIZ y ALONSO MESEGUER, que parecen decantarse por la estimación de Gimeno, que se trata de niveles difícilmente soportables es con toda claridad una toma de posición valorativa sin fundamento económico alguno. La historia y la experiencia internacional no deja espacio aquí para la duda respecto a lo correcto de esta apreciación. Hace cincuenta años, los niveles de gasto público existentes en los países europeos hoy más avanzados económica y socialmente, que hoy están en torno a un 50% del PIB, hubieran sido calificados con seguridad como inasumibles. Por otro lado, el gasto en pensiones en Italia o Polonia durante la segunda mitad de la década pasada ha rondado la cifra del 15% del PIB sin que de ello se haya derivado ningún efecto catastrófico sobre el funcionamiento de sus economías.

en sí mismo, no significa nada a menos que implícitamente se crea que existe un determinado límite al gasto máximo en pensiones o gasto asumible, que una vez superado desencadenaría efectos negativos sobre el sector público o sobre la economía en su conjunto. Como dicen explícitamente Conde-Ruiz y Alonso Meseguer, «si queremos que el gasto en pensiones se mantenga como un porcentaje constante del PIB, es necesario que o bien disminuya el grado de cobertura de las pensiones (...) o bien disminuya el *grado de generosidad* de las mismas» (p. 161). Pero, ¿por qué se habría de querer que se mantuviera constante ese ratio? ¿Acaso hay razones de peso que lleven a pensar que un aumento del mismo pudiera ser catastrófico bien para el sector público, bien para la economía en su conjunto? Pues bien, fuera de consideraciones teóricas no unánimemente sostenidas por los economistas ni verificables empíricamente a entera satisfacción, no parece que desde la Economía pueda decirse nada concreto sobre la existencia de un límite precisamente definido para la parte del gasto público que ha de ir a pensiones o, alternativamente, para el valor que hayan de alcanzar las cotizaciones sociales. Es obvio que un aumento en el *porcentaje* del gasto público que va a pensiones obliga, *ceteris paribus*, a una caída en los *porcentajes* dirigidos a otras partidas, cuyos potenciales repercusiones negativas dependerán de las partidas implicadas; en tanto que si el crecimiento del gasto en pensiones no es internamente compensado dentro del sector público y se plasma en el crecimiento del tamaño de éste dentro del PIB, hay que señalar que la idea de que esto pondría en riesgo el funcionamiento de la economía se basa en la importancia que tuviese tanto el efecto desincentivador sobre la oferta de trabajo asociado al crecimiento de las cotizaciones sociales como la del llamado efecto *crowding out* (o efecto expulsión de la inversión del sector privado por el crecimiento del gasto público). En ambos casos, la argumentación subyacente sólo es defendida a ultranza por los economistas de posición más liberal, sucediendo adicionalmente que la relevancia empírica de esos efectos negativos dentro de ciertos márgenes está sujeta a debate<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Obviamente, dentro de ciertos márgenes, aunque, ciertamente, bastante amplios, pues la realidad económica muestra que una economía de mercado puede funcionar con eficiencia y flexibilidad dentro de un amplio espectro de tamaños del sector público.

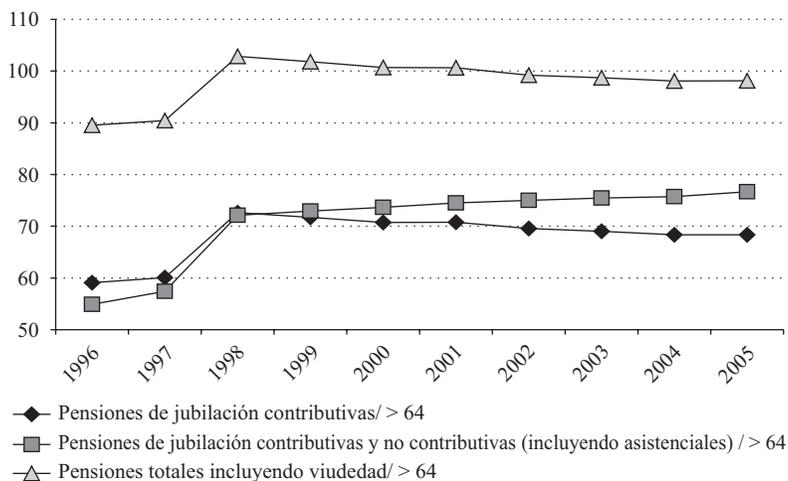
### 1.2.2.2. *Las tasas de dependencia en España: evolución y proyecciones*

En la sección anterior se han analizado las variables que afectaban a la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones de reparto desde una posición teórica, procediendo a definir distintas formas de entender y por lo tanto definir la tasa de dependencia. Esta sección tiene una ambición más pequeña ya que con ella simplemente se pretende ilustrar, para el caso español, el comportamiento pasado y las proyecciones futuras, de las distintas formas de entender y definir la tasa de dependencia.

Como se ha señalado en la sección anterior, normalmente la tasa de dependencia se define como el cociente entre la población de más de 64 años, a la que se supone dependiente, y la población entre 16-64 años, que se la supone potencialmente activa. Este indicador de dependencia, se ha denominado en estas páginas *tasa de dependencia demográfica*, TD, ya que hace abstracción de si la población potencialmente activa lo es o no. Esta formulación de la tasa de dependencia permite una matización, a nuestro entender importante, que sería la consideración de la población de menos de 16 años (la edad establecida como límite en nuestro país para el trabajo) como población igualmente dependiente (como la de más de 64), en ese caso se obtendría una nueva tasa de dependencia, que denominaremos *tasa de dependencia demográfica total*, TDt, que obviamente será mayor que la tasa de dependencia TD. Como ya se ha señalado, la razón de plantear esta otra definición de dependencia está en que desde el punto de vista de su implicación en el sistema productivo tan dependientes son las personas de pocos años como las de muchos, y por lo tanto no tendría sentido hablar de dependencia discriminando entre uno y otro colectivo. Dicho esto, obviamente hay diferencias importantes entre ambos colectivos. La primera de estas diferencias es que un porcentaje elevado de las personas de más de 64 años recibe transferencias públicas en forma de pensiones, ya sean éstas contributivas, no contributivas o de viudedad, alcanzando en este caso a la práctica totalidad de la población (gráfico 1.4), mientras que en el caso de los menores dependientes las transferencias, debido a la estructura del Estado de Bienestar español, son poco significativas (0,6% del PIB frente al 8,5% de vejez y supervivencia).

Esto pone de manifiesto la existencia de dos modelos distintos de redistribución hacia dependientes jóvenes y dependientes mayores, donde en el primer caso la transferencia sería privada, dentro de la unidad familiar, y en el segundo pública, entre unidades familiares, esto es de los activos a los jubilados pasando por el sector público (una persona

Gráfico 1.4  
**Tasa de percepción de pensiones con respecto  
 a población de más de 64 años**



Fuente: INE, SS y elaboración propia.

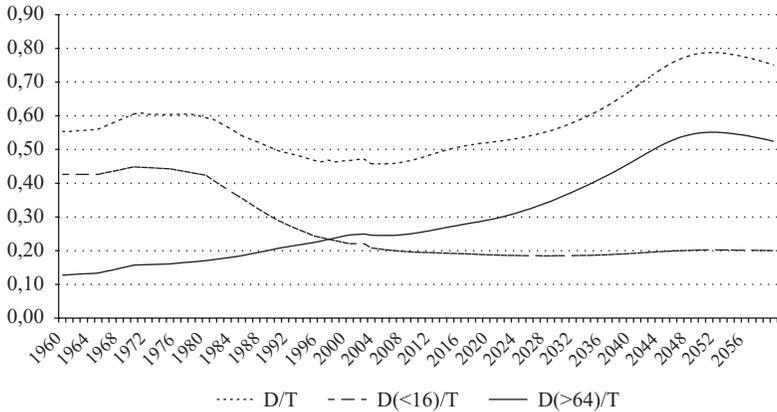
contribuye con sus cotizaciones sociales a la financiación de unas pensiones de las que se beneficia su padre, por ejemplo). En definitiva, en un caso la dependencia es un asunto privado y en el otro público, de ahí la diferencia en lo que a implicaciones económicas se refiere. Se puede argumentar que al margen de las transferencias monetarias hay un grupo importante de gasto público, la educación, que beneficia fundamentalmente al grupo de menores dependientes, con lo que el coste público de ambos colectivos se acercaría. Si bien, en todo caso, el gasto público en educación no universitaria, que se sitúa en el 3% del PIB<sup>45</sup>, es sensiblemente inferior al gasto en vejez.

En el gráfico 1.5 se recoge el comportamiento de la tasa de dependencia demográfica total, TDt y de sus dos componentes el Índice de Dependencia Demográfica y el Índice de Dependencia Demográfica Juvenil<sup>46</sup>. Como se puede comprobar en el período analizado se pro-

<sup>45</sup> Estadística de Gasto Público en Educación (MEC). Disponible en [http://wwwn.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/gasto/series/Gasto\\_Series.xls#Tabla 2'A1](http://wwwn.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/gasto/series/Gasto_Series.xls#Tabla 2'A1)

<sup>46</sup> Por razones de disponibilidad estadística los cálculos se han realizado tomando como referencia de población dependiente los menores de 15 y no 16 años. Este criterio, en todo caso, es el que se utiliza en la UE, donde la edad mínima para trabajar son los 15 años.

Gráfico 1.5  
**Tasas de Dependencia demográfica:  
 trayectoria y proyecciones**



Fuente: INE, Estimaciones intercensales de población y proyección de población 2002-2058 y elaboración propia.

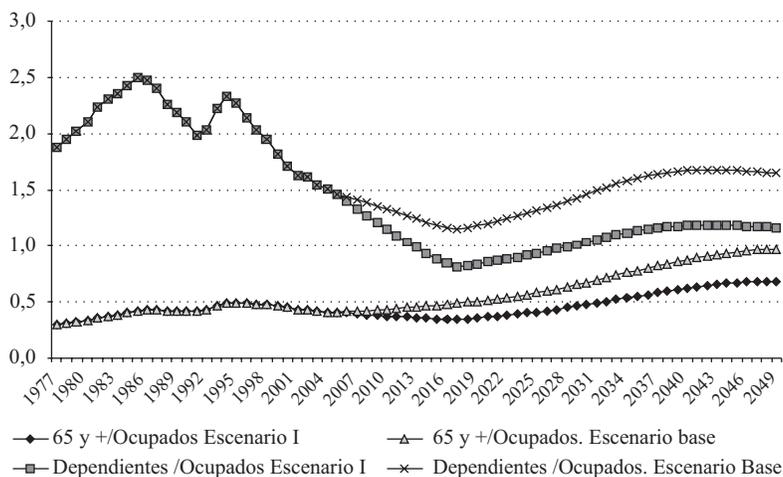
duce un cambio sustancial en la composición de la TDt aumentando el peso de la TD y cayendo el peso de la TD juvenil. Es interesante destacar cómo, aunque la tasa de dependencia demográfica (mayores de 64) muestra una tendencia creciente en todo el período, la tasa de dependencia total hasta 2033 no recupera los valores de partida (1977). En todo caso, los valores futuros de las tasas de dependencia deben ser tomados con cautelas ya que responden a unas proyecciones de población, en este caso desarrolladas por el INE, que incorporan fuertes dosis de incertidumbre, relacionada, en el corto plazo, con el desconocimiento del comportamiento de la inmigración (de hecho los valores actuales ya han quedado obsoletos al infraestimar la intensidad inmigratoria), y en el largo plazo por la posibilidad de que cambien las tasas de fecundidad (junto con la incógnita de la inmigración).

Con ello no se agota la casuística relacionada con los índices de dependencia. Como se ha señalado en la sección anterior, la variable realmente relevante desde un punto de vista económico no es saber cuántos dependientes hay por cada activo potencial, sino conocer cuántos hay por cada persona ocupada, indicador que se ha denominado en el punto anterior *tasa de dependencia económica* y que se definirá como población de más de 64 años con respecto a población ocupada, TD\*, o TDt\* en su versión extendida para incluir a todos los dependientes (no ocupados) independientemente de su edad. En el

gráfico 1.6 se recoge la evolución de los índices de dependencia económica, con la finalidad de comprobar las diferencias existentes entre ambos (dependencia demográfica y económica). Para la construcción de la tasa de dependencia económica, además de los necesarios supuestos sobre comportamiento demográfico futuro, hay que incorporar supuestos sobre el comportamiento de las tasas de actividad y de empleo. En el primero de los escenarios considerados, el escenario base, el cálculo de TD\* y TDt\* se ha realizado bajo el supuesto de mantenimiento de las tasas de actividad y empleo en los niveles correspondientes a 2005. Este supuesto sólo tiene la intención de fijar un escenario base que permita visualizar el efecto del aumento de las tasas de ocupación sobre la tasa de dependencia económica. En contraste, el escenario I incorpora el supuesto de aumento paulatino de la tasa de actividad hasta alcanzar el 80% (en 2017), y reducción de las tasas de desempleo hasta alcanzar una situación de práctico pleno empleo con una tasa de desempleo del 3% (en 2015).

Dos aspectos merecen ser resaltados del gráfico anterior. En primer lugar cómo, incluso bajo los supuestos profundamente conservadores de ausencia de mejora en la tasa de actividad y empleo, la tasa de de-

Gráfico 1.6  
Evolución de las tasas de dependencia económica bajo distintos escenarios



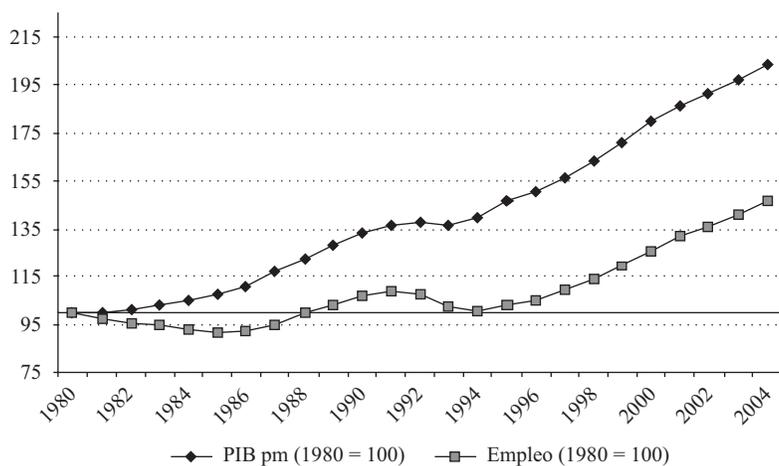
Fuente: INE, Estimaciones intercensales de población y proyección de población 2002-2058, EPA y elaboración propia.

pendencia económica total,  $TDt^*$ , en su momento máximo futuro, no hace sino alcanzar el valor que ya tuviera en 1985. En segundo lugar, la mejora de las tasas de actividad y empleo supone una minoración muy significativa del aumento de las tasas de dependencia económica.

Con la finalidad de completar la casuística relativa a las distintas formas de construir tasas de dependencia, también es posible definir una tasa de dependencia intermedia entre la demográfica y la económica, tomando como referencia la población activa, que denominaremos  $TD^{**}$  (o  $TDt^{**}$ ). Este indicador tiene una razón de ser meramente práctica, cual es que a la hora de hacer simulaciones puede interesarnos concentrarnos en el efecto de cambios en población potencialmente activa sobre la tasa de dependencia, para lo cual, si utilizamos  $TD^{**}$  no será necesario hacer supuestos sobre el comportamiento de la tasa de desempleo (la diferencia entre la tasa de actividad y la tasa de ocupación).

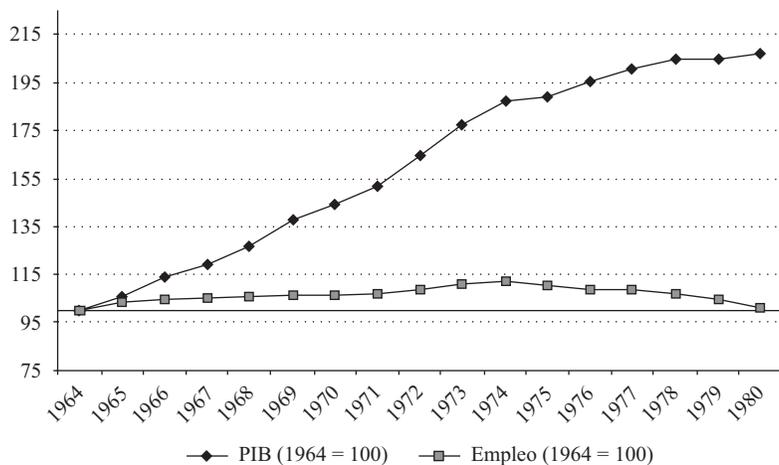
Por último, cabe plantear, siguiendo a Palley (1998), una ampliación del concepto de tasa de dependencia efectiva incorporando la capacidad productiva de los activos en cada momento del tiempo. Como se ha señalado, cuando se hacen análisis a largo plazo, el denominador de la tasa de dependencia económica, al recoger las personas ocupadas, no refleja el hecho de que con el paso del tiempo cada ocupado tiene una mayor capacidad productiva: un ocupado de 1977 no es igual a un ocupado de 2000, y es esperable que éste no sea igual a un ocupado en 2050, en el sentido de que su productividad será mayor. Este hecho, esperable en presencia de un aumento continuado de la productividad (algo a lo que nos tiene acostumbrado la economía de mercado en el último siglo y medio), se puede incorporar al concepto de tasa de dependencia económica definiendo la *tasa de dependencia económica efectiva*,  $TD^{*f}$ , que incluiría el crecimiento de la productividad con respecto al valor del año base. Para ilustrar la existencia de un crecimiento tendencial de la productividad, en el gráfico 1.7 se ha representado el comportamiento del empleo y la productividad en España de 1980 a 2004. Como se puede apreciar, la primera parte del período, donde el PIB aumenta sin que lo haga el empleo, refleja un aumento importante de la productividad (alrededor del 2% anual), mientras que la segunda parte las funciones de producción y empleo seguiría una pauta muy similar, lo que significaría la ausencia de crecimiento de productividad. Este parón en el crecimiento de la productividad acontecido en nuestro país desde mediados de la década pasada implica que los niveles de productividad en 2004 serían semejantes a los existentes diez años antes. En todo caso, como se puede ver en el gráfico 1.8, que reproduce la evolución del empleo y el PIB en el período 1964-1980, el comportamiento

Gráfico 1.7  
**Evolución del PIB y el empleo 1980-2004**



Fuente: PIB pm a euros constantes de 1995, Eurostat, empleo: INE y elaboración propia.

Gráfico 1.8  
**Evolución del PIB y empleo (1964-1980)**



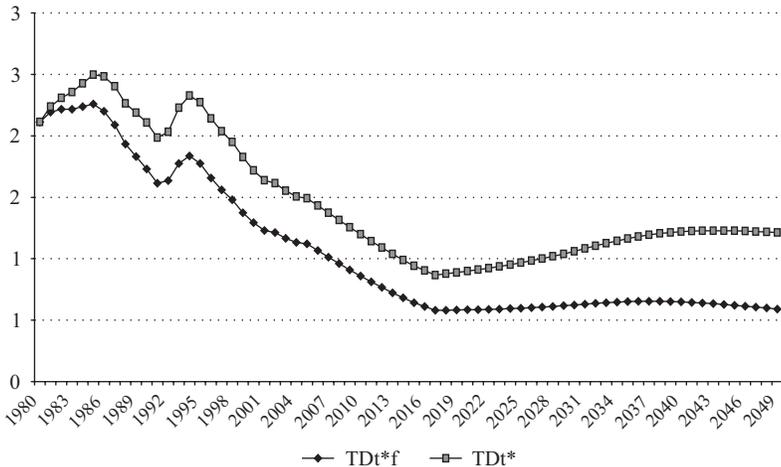
Fuente: INE y elaboración propia.

de la productividad en el muy largo plazo se asemejaría más al seguido en la primera parte de la serie reproducida en el gráfico 4 que en la segunda. De forma que es esperable que el estancamiento —cuando no caída— de la productividad experimentado en España en los últimos años sea un suceso pasajero, de forma que ésta vuelva a su senda de crecimiento, especialmente cuando supuestamente nos encontramos a las puertas (o quizás en la antesala) de la revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que todavía no habría dejado sentir su impronta en la productividad española.

Para que nos hagamos una idea del efecto del crecimiento de la productividad sobre la tasa de dependencia económica, un crecimiento moderado de la tasa de productividad del 1% anual significa que en 35 años el trabajador medio producirá el doble de lo que produce en la actualidad. Este aumento de su capacidad de producción haría que el incremento del número de dependientes por trabajador activo se vea enormemente matizado, ya que si bien es cierto que en el futuro habrá más dependientes por empleado también es cierto que es de esperar que la capacidad productiva de éstos sea mucho mayor, luego en términos relativos su posición no tiene por qué verse empeorada.

En el gráfico 1.9 se reproduce, a modo de ejemplo, el comportamiento de la tasa de dependencia económica total y la tasa de depen-

Gráfico 1.9  
Tasas de dependencia económica total y tasa de dependencia económica efectiva total. España 1980-2050



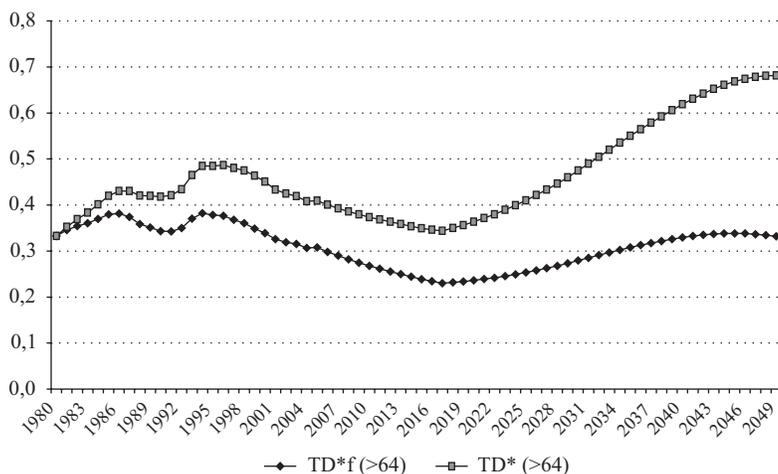
Fuente: INE y elaboración propia.

dencia económica total efectiva, calculada ésta con un valor del crecimiento de la productividad del 2% para los años 1980-1990, 1% en la década de los 90, 0% en el período 2000-2005, y 1% de este último año en adelante. Como se puede apreciar la tasa de dependencia económica efectiva muestra un comportamiento decreciente hasta 2017, al igual que la tasa de dependencia económica, solo que con valores inferiores fruto del aumento tendencial de la productividad, para estabilizarse en torno al 0,6% desde ese año en adelante. Desde esta perspectiva, no sólo no habría un problema de aumento de la tasa de dependencia sino todo lo contrario.

En el caso de estimar las tasas de dependencia económica sólo con respecto a los mayores de 65 años, gráfico 1.10, los valores son, como en los casos anteriores, inferiores pero su comportamiento en términos comparativos similar.

Cabría plantear, por último, en línea con lo argumentado en la sección anterior, que de la misma manera que el trabajador futuro no es igual al trabajador presente debido al aumento de la productividad, tampoco lo será el jubilado futuro, ya que ese aumento de la productividad se traducirá en un aumento de los salarios y por lo tanto en un aumento de la pensión, de forma que un pensionista del año 2020

Gráfico 1.10  
Tasas de dependencia económica de mayores de 65  
y TD\* > 65 efectiva



Fuente: INE y elaboración propia.

«valdrá» más que un pensionista del año 2000, igual que un trabajador del año 2020 aporta más que uno del 2000. Siguiendo a Palley (1998), una forma de incorporar este hecho al cálculo del índice de dependencia efectivo es «aumentando» el peso de los nuevos jubilados en función del aumento de la productividad, de forma que el número efectivo de pensionistas,  $P$ , en el año  $t + 1$  sería, como ya se vio, igual a:

$$P_{t+1} = P_t + r(1 + \pi)P_t - qP_t$$

Donde, recordemos,  $r$  es la tasa de crecimiento de los pensionistas (y por lo tanto  $r.P$  las altas de pensiones) y  $\pi.r.P$  el efecto que el aumento de las pensiones derivado del aumento de la productividad —y los salarios— (esto es cada nuevo pensionista equivaldría a más de un pensionista antiguo al tener derecho a una pensión más elevada), y  $q$  la tasa de bajas de pensiones, ya sea por fallecimiento (o por otra causa). Esta ampliación del índice de dependencia económica efectiva para recoger el aumento de las pensiones medias de las nuevas altas en el sistema de pensiones reduciría el impacto que la consideración de la productividad tiene sobre el índice de dependencia, pero no lo anularía ya que en el denominador el crecimiento de la productividad afecta al conjunto de los ocupados, mientras que en el numerador sólo afecta a las nuevas altas. A modo de ejemplo, en el período 1995-2005, en promedio las altas de jubilación han supuesto cerca el 5% las pensiones, con un valor máximo en 1995 de 7,6%, y un valor mínimo en 2002 del 4,1%. Si tomamos como referencia del peso de esta variable en el futuro el porcentaje de población de 65 años (altas potenciales en el sistema) con respecto a la población de más de 64 años (pensionistas potenciales), vemos que este coeficiente se sitúa en valores ligeramente más altos que los actuales (entre el 5-6%).

A modo de cierre, en el cuadro 1.2 se recogen las distintas tasas de dependencia estimadas sobre las proyecciones de población española del INE y los supuestos recogidos en el texto. Como se señalará repetidamente en el capítulo 4, el interés de este tipo de ejercicio no está en los valores obtenidos en sí, ya que estos dependen de multitud de supuestos sobre comportamientos demográficos, incluidos flujos migratorios, y económicos (principalmente tasas futuras de actividad, productividad y empleo), sino en la comparación de las diferencias existentes entre los valores obtenidos sobre las mismas proyecciones demográficas según como se defina la tasa de dependencia.

Cuadro 1.2  
**Estimación de distintas tasas de dependencia**

	1980	2000	2020	2040	
Tasas de dependencia demográfica total, TDt	0,59	0,47	0,48	0,66	
Tasas de dependencia demográfica > 64, TDt <sub>(&gt;64)</sub>	0,17	0,25	0,29	0,47	
Tasas de dependencia demográfica < 15, TDt <sub>(&lt;15)</sub>	0,42	0,22	0,19	0,19	
Tasas de dependencia económica total, TDt*	Escenario Base	2,11	1,72	1,20	1,67
	Escenario I	2,11	1,72	0,85	1,19
Tasas de dependencia económica > 64, TDt* <sub>(&gt;64)</sub>	Escenario Base	0,33	0,45	0,51	0,87
	Escenario I	0,33	0,45	0,36	0,62
Tasas de dependencia económica total efectiva TDt* f	2,11	1,29	0,55	0,63	
Tasas de dependencia económica efectiva > 64 TDt* f <sub>(&gt;64)</sub>	0,33	0,45	0,24	0,33	

*Nota:* Las tasas de dependencia económica efectiva se han calculado para el escenario I.

Escenario base: tasas de empleo y actividad de 2005.

Escenario I: aumento de la tasa de empleo hasta el 96,5% y la tasa de actividad hasta el 80%.

*Fuente:* INE y elaboración propia.

### 1.2.2.3. Un modelo simple de sistema de capitalización

Procedemos aquí a considerar, siquiera brevemente, el sistema alternativo al sistema de reparto: el sistema de capitalización. No se trata de hacer un estudio detallado de este tipo de sistemas, sino de plantear cuáles son los efectos que el envejecimiento de la población puede tener en ellos para así enfrentar a uno de los «problemas» que más afectan a los sistemas de reparto: la idea generalizada de que los sistemas de capitalización son inmunes a los problemas que el envejecimiento demográfico plantea, por lo que aparecen como una alternativa no sólo viable sino deseable a los mismos.

Modelizar un sistema de capitalización de modo simple es una tarea harto más complicada que la de hacerlo con un sistema de reparto pues existe una enorme diversidad de sistemas de capitalización, la modelización exige pues de la adopción de varios supuestos simplificadores. En principio, la lógica de un sistema de capitalización parece clara: los individuos mientras están en activo, con los ahorros que realizan a lo largo de su vida económicamente productiva como oferentes de factores de producción, van acumulando un *stock* de capital de cuyo valor y rendimiento procederá el *flujo* de pensiones que cobrarán y consumirán cuando devengan inactivos. A la hora de retirar sus fondos los jubilados

suelen contar con diferentes opciones para transformar la participación en el *stock* de capital que tiene cada uno de los trabajadores que se jubilan en un *flujo* de rentas de jubilación, de modo que puedan hacer frente al riesgo que les supone la incertidumbre respecto a la fecha de su muerte. En los sistemas de capitalización obligatorios vigentes es frecuente que el trabajador cuente con dos opciones: un retiro programado de fondos o una anualidad vitalicia. El primero de los mecanismos consiste en que el jubilado acuerda con la empresa que administra su fondo de pensiones los plazos en los cuales va a retirar sus fondos. Dado que ningún jubilado sabe con certeza el momento de su fallecimiento, es decir, cuántos períodos de vida le quedan en cada momento, cada uno afronta una decisión arriesgada respecto a la periodización con la que ha de consumir el capital que ha acumulado, pues si ese consumo se hace demasiado deprisa, el jubilado puede encontrarse en situaciones de penuria, en tanto que si el consumo de ese capital acumulado se hace de forma demasiado parsimoniosa, puede que muera antes de haberlo agotado quedando, tras su muerte, un capital acumulado ya inservible para él<sup>47</sup>. La otra opción existente consiste en la venta del capital acumulado y su conversión en una anualidad vitalicia. No debe olvidarse que, normalmente, este tipo de retiro de los fondos, a través del cual el pensionista no afronta la incertidumbre derivada de no saber cuál será exactamente su esperanza de vida, supone al trabajador el pago de una comisión a la entidad aseguradora encargada de administrar su fondo, que, en algunos casos puede llegar a suponer hasta el 10% del capital acumulado. En algunos países, como Chile, los usuarios pueden combinar ambos tipos de opciones mientras que algunos países del Este, Suecia o Uruguay, la anualización tiene carácter obligatorio. Menos frecuente es la posibilidad de contratar una renta vitalicia que cubra el riesgo que para el pensionista supone la inflación, que puede erosionar seriamente su pensión. La forma en la que se ha afrontado este problema en países como Chile es a través de la oferta de bonos indexados por parte del Estado lo que supone que, en último término, es el sector público el ga-

---

<sup>47</sup> Obviamente, en este segundo caso, el problema asociado a una elección errónea por parte del jubilado de la periodización del flujo de pensiones es menor, pues si llegado el fallecimiento del receptor de la pensión algo restara del capital que hubiera acumulado mientras era activo, quedaría como herencia para sus descendientes. Está claro, a este respecto, que los pensionistas suelen en la práctica dejar herencias sea cual sea el sistema de pensiones al que se acojan. De nuevo, dicho esto, hay que recalcar que a la hora de analizar un sistema de pensiones de jubilación, el objetivo ha de ser el estudio de lo que es su finalidad distintiva: posibilitar que los inactivos consigan los ingresos que les garanticen el acceso al nivel de vida que estimen o se estime adecuado. La cuestión de si dejar o no una herencia sería, por tanto, ajena a este análisis.

rante de que las prestaciones no se reduzcan en términos reales. En todo caso, debe señalarse que el mercado de anualidades indexadas vitalicias es casi inexistente, tanto en España como en Europa.

Ahora bien, esta variedad de opciones micro respecto a la periodización concreta del flujo de pensiones que cada pensionista tiene ante sí individualmente —variedad que no se cansan de ampliar los intermediarios financieros—, está sin embargo constreñida por una restricción macro o general que afecta a todos ellos y que surge del hecho de que en un sistema de pensiones de jubilación por capitalización, donde los distintos fondos de pensiones compitan entre sí para captar clientes que les confíen sus ahorros, los jubilados en su conjunto sólo podrán consumir en los períodos en que están inactivos el capital y los rendimientos que hayan acumulado en su años de actividad laboral<sup>48</sup>. A efectos de construcción de un modelo simplificado, y dado que aquí no interesa la cuestión microeconómica de la elección concreta del sistema de periodización por parte de cada jubilado, la mejor forma de integrar esta restricción general en un modelo consiste en considerar que en la vida de cada individuo sólo hay dos períodos: el período en el que el individuo está activo productivamente y el período en que está inactivo e ingresa una pensión, y que estos dos períodos son iguales para todos los individuos de cada generación, es decir, que la duración de la vida de todos los individuos es la misma así como también es igual su reparto en un período activo y otro pasivo. La consecuencia analítica de esta forma de proceder es que el total del flujo de pensiones al que puede acceder cada uno de los jubilados en el período en que están inactivos (o sea, desde que se jubila hasta que muere) en un sistema de capitalización viene dado por los rendimientos o beneficios *brutos* totales del capital que haya acumulado, o sea, dicho con otras palabras, la suma de los rendimientos netos de ese capital más el valor que tenga este capital, valor por cierto que cada uno de ellos lo monetiza vendiéndolo<sup>49</sup>, y esto último merece ser recalcado desde ya,

---

<sup>48</sup> Restando, obviamente, los costes de gestión de los fondos incluidos en ellos los beneficios normales.

<sup>49</sup> Aparece aquí la cuestión del reparto de dividendos. Podría pensarse que el flujo de rentas de que se dispondría para pagar las pensiones vendría determinado por la política de reparto de beneficios que siguieran las empresas cuyo capital estuviese participado por los pensionistas, de modo que, en el extremo, si no se repartiesen beneficios no habría pensiones. Tal modo de razonar sería incorrecto en la medida que no tendría en cuenta la otra fuente de financiación del flujo de pensiones: la venta de la participación del capital que tienen los pensionistas, de modo que si se tiene en cuenta que el no repartir beneficios afecta positivamente al valor que tiene su participación en el capital, resulta claro que mediante su venta puede financiarse el pago de las pensiones.

a los individuos hoy activos que, en ese mismo período, estén constituyendo mediante sus ahorros —que, por tanto, se destinan en parte a comprarles a los jubilados de hoy su participación en el capital— su propio fondo de pensiones para el futuro. Si del caso individual se pasa al caso agregado, puede concluirse que el total de las pensiones en un sistema de capitalización que puede conseguir la generación de inactivos depende del porcentaje del valor del capital total del que son propietarios, la cual determina la parte del PIB generado en el entero período en que están inactivos que va a sus manos.

Sucede, por otro lado, que los activos financieros en los que los hoy pensionistas tienen colocados sus ahorros no son representativos del conjunto de las formas concretas en que se plasma el capital de una economía, es decir, que la composición de esos activos financieros no corresponde al modo en que se distribuye el capital físico de la economía, por lo que su rentabilidad no es la correspondiente a la rentabilidad media del capital, sino que depende de la «cartera» concreta en que estén materializados sus ahorros, lo cual, a su vez, depende de las políticas que hayan seguido los fondos de pensiones y de las limitaciones del mercado de capitales. Lo que esto supone es que las jubilaciones en un sistema de capitalización están sujetas al riesgo asociado a esta diversificación incompleta; riesgo que, en la práctica, es el responsable en último término de los problemas financieros que pueden aquejar en algún o algunos períodos a algún o algunos fondos de pensiones, que pueden enfrentarse al hecho de que han colocado los ahorros que les confiaron en el pasado los hoy pensionistas en activos que no producen los rendimientos esperados o que afrontan pérdidas de capital. Resulta, pues, que la rentabilidad real de los ahorros para la jubilación dependerá para cada jubilado concreto de la política que hayan seguido los gestores de los fondos de pensiones. Si éstos han sido lo suficientemente hábiles para alterar la composición de la cartera de los fondos siguiendo las pautas del mercado, la rentabilidad de los ahorros de los pensionistas será a largo plazo la de mercado, pero si no han tenido una suerte tan grande y han cometido «equivocaciones», la rentabilidad será mucho menor.

A la hora de la modelización que aquí se hace se eliminarán estas posibilidades, y supondremos que la cartera del conjunto de *todos* los fondos de pensiones del colectivo de individuos que en un determinado momento pasa a ser económicamente inactivo representa un porcentaje  $\theta$  del valor del capital total de la economía<sup>50</sup>, por lo que su

---

<sup>50</sup> Porcentaje que disminuye paulatinamente a medida que la cohorte de pensionis-

rentabilidad media se hará igual a la de la economía en su conjunto, de modo que gracias a esa participación, el colectivo de los pensionistas en un sistema de capitalización puede distribuirse en el período en que son inactivos un porcentaje  $\theta$  de los beneficios brutos que la economía produce. Este supuesto a partir del cual se construye el modelo, o sea que la rentabilidad media de los fondos de pensiones es igual a la rentabilidad media del capital de la economía, implica, a tenor de la diversificación incompleta de riesgos que consiguen los fondos de pensiones en el mundo real, que el total de pensiones que podría financiar el modelo aquí propuesto de sistema de capitalización puro será inferior por término medio y a largo plazo al que, en la práctica, podrían conseguir —también por término medio— esos mismos fondos de pensiones en un sistema de capitalización en el que se suponga que, como ocurre en la realidad, los mercados de capitales no permiten invertir en todos los usos posibles del capital de una economía —es decir, en todas las empresas de una economía—, sino sólo en aquellas que cotizan o usan de esos mercados, normalmente asociadas con una mayor rentabilidad. Ahora bien, esa menor rentabilidad del modelo de sistema de capitalización en relación a un sistema de capitalización real se vería con certeza más que compensada<sup>51</sup> con el menor riesgo del sistema modelizado en relación a cualquier sistema de capitalización real, ya que en tanto que no es nada anormal que la Bolsa pierda valor, a nivel agregado nunca deja de haber beneficios brutos.

A partir de este conjunto de supuestos, el equilibrio financiero de un sistema de capitalización se sigue de la igualdad entre el total de las pensiones pagadas en un período y la participación en los beneficios *brutos* generados en el período, que corresponde a la propiedad del capital en manos de los hoy ya inactivos, y que es el fruto del ahorro que hicieron en el entero período (el período  $t-1$ ) en que fueron activos:

$$ps_t \cdot P_t = \theta_{t-1} \cdot B_t \quad (15)$$

---

tas lo va consumiendo hasta que se extingue con ellos si la periodización se hizo adecuadamente. Pero, de nuevo, ese capital que consumen los jubilados se renueva en la medida que los hoy activos se lo compran a los jubilados mediante su ahorro, de modo que, a menos que los hoy activos quieren aumentar su participación —asunto que se tratará más adelante— el porcentaje no tendría porqué variar.

<sup>51</sup> A menos, claro está, que se suponga que el conjunto de todos los fondos tienen en cada momento la información adecuada para alterar su cartera de títulos abandonando en el momento oportuno aquellos que experimentan pérdidas de capital o rendimientos negativos.

donde  $P_t$ , como antes, es el número de pensionistas del sistema de capitalización en el período  $t$ ,  $ps_t$  es la pensión media correspondiente al sistema de capitalización en  $t$ ,  $B_t$  son los beneficios brutos agregados en  $t$  y  $\theta_{t-1}$  representa el porcentaje del capital de la economía propiedad de los pensionistas del período  $t$  que aparece en forma de participaciones en los fondos de pensiones, fruto de las compras de capital o ahorros con vistas a su jubilación que los hoy ya inactivos hicieron en el pasado. La participación  $\theta_{t-1}$  en el capital delimita el porcentaje de los beneficios brutos agregados que se convierte en el entero período de inactividad en *renta bruta* de los jubilados. De (15) se sigue:

$$ps_t \cdot (P_t/L_t) = \theta_{t-1} (B_t/Y_t) (Y_t/L_t) = \theta_{t-1} \cdot d_t \cdot z_t \quad (16)$$

donde  $d_t$  es la participación de los beneficios en la renta nacional, que, obviamente, es igual a  $(1 - (w/z))$ . El gasto en pensiones sobre el PIB en este modelo de sistema de capitalización es:

$$\frac{GP}{Y} = \frac{ps \cdot P}{z \cdot L} = \frac{ps}{z} TD^* = \frac{ps}{z} (TD)(1/e)(1/a) \quad (17)$$

Por otro lado, y a partir de (16), el «equilibrio» financiero de este sistema, que se produce siempre, pues son las pensiones las que ajustan en función de los valores del resto de variables<sup>52</sup>, implica que:

$$ps_t = \frac{\theta_{t-1} \cdot (1 - t_t) \cdot z_t}{TD_t^*} \quad (18)$$

donde, recordemos,  $t_t$  no es sino la participación de los salarios en el PIB ( $w/z$ ). Sustituyendo (18) en (17), se tiene:

$$\frac{GP_t}{Y_t} = \theta_{t-1} \cdot (1 - t_t) \quad (19)$$

Ecuaciones que, en tasas de variación, son:

$$ps_t = \theta_{t-1} + (1 - t_t) + \pi_t - td_t^* \quad (19)$$

$$g_t = \theta_{t-1} + (1 - t_t) \quad (20)$$

---

<sup>52</sup> Lo cual implica que se está analizando un sistema de capitalización puro de «contribución definida».

De forma que el crecimiento de la tasa de dependencia demográfica TD por encima del experimentado por la productividad obligaría, *ceteris paribus*<sup>53</sup>, a diferencia de lo que ocurre con un sistema de reparto, a una *rebaja* en la pensión media de jubilación que el sistema de capitalización podría proporcionar. En la práctica, la dificultad teórica que se acaba de señalar se manifestaría en forma de las crecientes dificultades que los mercados financieros tendrían para dar liquidez al capital financiero acumulado en los fondos de pensiones consecuencia de la paulatina disminución relativa o absoluta del número de jóvenes, es decir, de nuevos demandantes, lo que se traduciría, *ceteris paribus*, en la desvalorización de esos activos de los que se nutren las pensiones. En el marco de constancia en la distribución funcional de la renta [ $(1 - t) = 0$ ] y de un proceso de envejecimiento de la población que hace crezca la tasa de dependencia, sólo podrá mantenerse (o crecer) la pensión media en el período  $t$  si se cumpliera la condición  $(\theta_{t-1} + \pi_t = td_t^*)$ , o sea si la tasa de variación de la tasa de dependencia fuese igual o inferior a la tasa de crecimiento de la productividad más la tasa de variación del porcentaje de capital de los fondos de pensiones en el capital total si ésta hubiese subido en el período precedente en la medida que los activos de entonces hubiesen previsto entonces las dificultades del presente y hubieran «ahorrado» más. Obsérvese que el sistema de capitalización no ofrece por tanto, en principio<sup>54</sup>, un «seguro» contra los problemas causados por el envejecimiento de la población.

La variación del gasto en pensiones sobre el PIB sería, por otra parte, igual a la suma de la tasa de variación del porcentaje de beneficios brutos en el total de la renta y de la tasa de variación en el porcentaje del capital total acumulado en los fondos de pensiones. Si se compara la ecuación (20) con la (5) se verá cómo la participación en el capital total de los fondos de pensiones cumple un papel homólogo al de las cotizaciones sociales, estando la diferencia en que al ser el sistema de capitalización, a diferencia del de reparto, un sistema de contribución definida, son las pensiones las que han de ajustarse caso de que se produzcan desequilibrios o perturbaciones como las ocasionadas por la demografía.

---

<sup>53</sup> Es decir, si no varía ni la tasa de empleo, ni la tasa de actividad, ni la distribución funcional de la renta, ni el porcentaje del capital que disponen los fondos de pensiones.

<sup>54</sup> «*En principio*», pues como se verá más adelante ello va a depender de las relaciones que se estime se dan entre las distintas variables, lo que, a su vez, depende del modelo económico que se crea que mejor describa la realidad.

Lo anterior puede comprobarse de modo inmediato si se comparan los efectos de los dos sistemas de pensiones sobre una misma sociedad (o sea, siendo los valores para TD y z, los mismos). La relación entre la pensión media con uno u otro sistema es:

$$(p/ps) = [t/(1 - t)] (cs/\theta) \quad (21)$$

por lo que, dado que  $[t/(1 - t)]$  es superior a la unidad<sup>55</sup>, entonces el porcentaje del capital en manos de los inactivos, pasivos o jubilados, tiene que ser más elevado que el tipo medio de las cotizaciones sociales que grava a los trabajadores activos, si se quiere que la pensión media con el sistema de capitalización sea igual a la pensión media con el sistema de reparto<sup>56</sup>.

La consecuencia es inmediata: si se consideraba que el sistema de reparto suponía un gasto *inasumible* en pensiones ante el envejecimiento demográfico, y si, adicionalmente, se estimaba que la existencia de una pensión máxima era una reforma encubierta del sistema, igual de inasumible sería el gasto con un sistema de capitalización en las mismas condiciones, es decir, pagando la misma pensión media a las mismas clases pasivas en las mismas condiciones del sistema productivo.

Todo lo hasta ahora dicho puede resultar chocante para quienes estén acostumbrados a contemplar el sistema de capitalización de otro modo: en términos actuariales. Bajo ese punto de vista, el valor de la pensión media en el período  $t$  que cobran los que estaban en activo y acumularon un fondo en el período  $t-1$ , sería:

$$ps_t = \frac{\theta_{t-1} \cdot K_t (1 + i_t)}{P_t} = \theta_{t-1} \frac{K_t}{L_t} \frac{1}{TD^*} (1 + i_t) \quad (22)$$

---

<sup>55</sup> Esto es, la participación de las rentas del trabajo supera a la de los beneficios. Para el conjunto de la UE(15), por ejemplo de acuerdo con Eurostat, la participación ajustada de los salarios en el PIB a coste de factores es 0,68.

<sup>56</sup> Merece la pena destacar aquí el papel simétrico que juegan los parámetros  $\theta$  y  $cs$ . En cada sistema de pensiones, ambos indican lo mismo: la cuota del producto social que la sociedad destina a sus jubilados. Hay que recalcar así mismo que, caso de que se estuviesen comparando en un determinado momento dos sociedades iguales en todo (incluido el número de pensionistas y el valor de la pensión media) excepto en su sistema de pensiones, entonces dado que la parte del producto social de la que se extraen los recursos para los pensionistas es en un sistema de capitalización las rentas de la propiedad, y dado que el porcentaje que se ahorra de éstas es mayor que el que se ahorra de las rentas salariales, ello significaría que podría ocurrir que el ahorro y el nivel de inversión y el crecimiento económico fueran menores en la sociedad que usase de un sistema de capitalización.

donde  $K_t$  expresa el valor del capital total en el período  $t$ , por lo que  $(K_t/L_t)$  es la relación capital-trabajo, y  $i_t$  el tipo de interés real o tasa neta de rendimiento del capital. En tasas de variación, se tiene:

$$ps_t = \theta_{t-1} + (K_t/L_t) + (I+i_t) - td^* \quad (23)$$

La ecuación (22) es exactamente la misma que la (19), pero expuesta de esta otra forma transmite la idea de que las pensiones se pagan en un sistema de capitalización con el valor y rendimiento de los ahorros que hicieron en el pasado los pensionistas. Las pensiones se las pagarían a sí mismos los propios pensionistas.

Ahora bien, razonar en estos términos tiene el peligro de deslizarse suavemente y acabar sustentando una suerte de ficción a la que podría denominarse *fábula de los orígenes*, por la que la especificación concreta del origen de los fondos que financian un sistema de pensiones afecta de modo exclusivo a su capacidad para enfrentarse a los problemas que supone el envejecimiento demográfico, de modo que acabe sosteniéndose que si esos fondos provienen de los ahorros de los futuros pensionistas ello implica necesariamente que el sistema estará por ello mismo perfectamente blindado frente a ese riesgo. De esa ensoñación es fácil despertar, aunque algo bruscamente, si uno realiza el experimento mental consistente en imaginar que todos los activos del período  $t$  mueren al comienzo de ese mismo período. No habría por tanto en ese período ninguna producción, no habría ninguna renta. Y, entonces, si así hubiera ocurrido, ¿cómo los pensionistas de ese período cobrarían sus pensiones? ¿Cómo conseguirían los recursos necesarios para sobrevivir? No habría modo alguno de cobrar sus pensiones que no fuese poniéndose ellos mismo a trabajar, reconvirtiéndose, pues, en activos, pues está claro que no podrían vivir «comiéndose» los títulos acumulados en sus fondos de pensiones ni tampoco a partir de los bienes de capital físico que esos títulos representan<sup>57</sup>. Que en cualquier período los pensionistas viven siempre, sea cual sea el sistema financiero que utilice en la realidad un sistema de pensiones, de la producción *corriente* o sea, la que se genera en el mismo período es

---

<sup>57</sup> Fábula por fábula, al problema que plantea este experimento mental los economistas neoclásicos responden a su entera satisfacción acudiendo a su modelo de referencia ya que en él los bienes de capital están hechos de una suerte de «plastilina» o «ectoplasma» que sirve para *cualquier* propósito, incluso como alimento. Si tal fuera el caso, esa perfecta fungibilidad alquímica garantizaría el cobro de las pensiones por parte de la sola población de pensionistas que poblaría el mundo del experimento mental: literalmente, se comerían las máquinas de capital de las que son dueños.

un hecho obvio e incuestionable que los economistas siempre han sabido aunque algunos parecen haber olvidado hoy. Así, por ejemplo, Boulding (1963) ya señalaba claramente que «cuando consideramos la sociedad en su conjunto, es claro que los viejos, los enfermos y los indigentes están de hecho mantenidos con cargo a la producción corriente de la población productiva. El pan que comen los viejos fue amasado el día anterior con trigo recogido el año anterior, y no fue *ahorrado* de lo que se abstuvo de consumir su generación cuando aún eran jóvenes, activos» (p. 238). Y, en la misma línea, Lerner (1959) afirmaba: «Los contables contemplan el programa de la seguridad social como un seguro de vejez proporcionado por una empresa que debe acumular activos para hacer frente a sus contingentes responsabilidades. Tales prácticas contables están completamente justificadas si de una empresa privada de seguros se trata, que debe estar preparada par la eventualidad de fallar en su tarea de enrollar nuevos clientes a la vez que tiene que pagar los beneficios acordados a su vieja clientela. Pero desde un punto de vista social, las pensiones de los viejos pueden venir sólo del *output* corriente de bienes de consumo» (p. 517).

Sólo es imaginable, aunque no concebible seriamente, un «sistema» de pensiones en el que los viejos se vayan pagando a sí mismos su retiro: sería un sistema de «almacenamiento» por el que mientras fuesen activos los individuos guardasen bienes duraderos para su sostenimiento futuro. Resulta evidente que tal método no es ningún «sistema» ya que no es ni generalizable ni eficiente. Cualquier sistema de sostenimiento de los incapacitados e inactivos que merezca ese nombre no es sino un mecanismo social que les concede a estos individuos el *derecho* al acceso a parte de la producción corriente de los períodos en que no puedan ser activos. Que ese derecho forme parte del conjunto de los derechos de propiedad privados, como sucede en el caso del sistema de capitalización que posibilita a los inactivos acceder a la producción corriente en cuanto titulares de derechos de propiedad privados sobre parte del capital productivo de la economía, no altera el hecho esencial de que es en sí mismo un derecho igual al *derecho* que tienen los pensionistas bajo un sistema de reparto de acceder también a esa producción corriente. El que bajo un sistema de capitalización las pensiones se cobren mediante un intercambio voluntario<sup>58</sup> de dere-

---

<sup>58</sup> *Voluntario* con matices pues a menos que sea obligatorio participar en él, un sistema de seguridad social basado en un sistema de capitalización ha de hacer frente al mismo problema de selección adversa que incapacita a los seguros privados para hacer un seguro de carácter generalizado.

chos de propiedad entre inactivos y activos y bajo un sistema de reparto sea el poder coercitivo del Estado el que define tanto las cotizaciones que pagan los activos como las prestaciones que reciben los pensionistas no debe hacer olvidar que los «derechos» de los pensionistas en ambos sistemas son, en último término, derechos definidos, respaldados, refrendados y protegidos por la autoridad del Estado<sup>59</sup>. Debe aquí recordarse adicionalmente a quienes consideren que la propiedad sobre parte del capital de una economía constituye un derecho más «natural» a recibir una pensión que el derecho otorgado por el Estado a percibir parte de las cotizaciones exigidas coercitivamente a otros, que no están tan lejanos los tiempos de las sociedades patriarcales en las que se consideraba derecho «natural» de los padres la propiedad sobre el fruto del trabajo (junto con el capital, el otro factor de producción) de sus hijos.

A veces la idea de que en un sistema de capitalización los pensionistas se pagan sus propias pensiones se cuenta de un modo más elaborado en términos económicos. Se dice así que los «ahorros» realizados en el pasado cuando eran activos por los hoy pensionistas se materializaron entonces en incrementos netos del *stock* de capital de la economía, cuyo fruto en el presente sería una producción mayor, parte de la cual serviría para pagar sus pensiones. Se olvida aquí que los «ahorros» que hacen en cualquier período los activos con vistas a acumular un fondo que «pague» sus futuras pensiones no son (o, al menos, no lo son enteramente) *ahorros en sentido económico* en la medida en que se plasman en la compra de activos financieros que los pasivos les venden para así convertirlos en las pensiones de ese período, dicho con otras palabras ese «ahorro» financiero no financia la adquisición de nuevo capital físico sino los gastos de consumo que hacen en este período los que se jubilan<sup>60</sup>. Sólo si el total del ahorro realiza-

---

<sup>59</sup> Siempre es factible «jugar» con argumentos justificativos de «derechos». Así, se puede argumentarse en una línea de argumentación similar, que toda generación poblacional, en la medida que para generar, criar y educar a sus hijos ha de abstenerse de consumir, está «ahorrando» y claramente invirtiendo en nuevo «capital humano» (un factor de producción tan relevante o más que el capital físico), lo que se traduce en una mayor producción en el futuro a la que tendrían «derecho».

<sup>60</sup> MUSGRAVE (198, p. 98), en defensa del sistema de capitalización y de la visión de que los jubilados en ese sistema se pagan sus pensiones, criticando pues la idea aquí defendida de que el sistema de capitalización es un sistema encubierto de transferencias entre generaciones semejante al sistema de reparto, arguye que «esta conclusión es incorrecta porque pasa por alto el hecho de que la acumulación de reservas por parte de la primera generación se añadió enteramente al stock de capital de modo que su retirada y conversión no redujo el nivel de renta disfrutado por la siguiente generación». Este argumento, que es correcto en términos financieros, no lo es en términos económicos a me-

do en un período por la generación de activos con vistas a sus futuras pensiones supera el gasto en consumo que en este período hacen los jubilados podría hablarse de un ahorro neto en términos económicos que *podría* convertirse en nueva inversión. Y aquí la disputa teórica está servida. Para los economistas de inspiración keynesiana nada garantiza la concatenación causal: «inversión» en fondos de pensiones  $\Rightarrow$  incremento del ahorro *económico*  $\Rightarrow$  incremento de la inversión  $\Rightarrow$  mayor crecimiento económico, pues es la inversión la que determina la renta y por consiguiente el ahorro; y la inversión depende de las expectativas de ganancia y no sólo de las caídas del tipo de interés que el mayor ahorro, caso de que se realizase, pudiera dar lugar. Puede ocurrir, por otro lado, que los agentes se equivoquen, es decir, que no se ajusten plenamente a la caída en la incorporación de nuevos trabajadores a la población activa en períodos sucesivos<sup>61</sup>, lo que se traduciría en un incremento de la tasa de dependencia no contrarrestado por aumentos de la inversión real o de la participación de los fondos de pensiones en el capital total, con la consiguiente caída en la pensión media (véase ecuación 23). Por tanto, sólo si se producen aumentos compensatorios en la participación de los fondos de pensiones en el capital social (variaciones en  $\theta$ ) o crecimientos en la inversión de capital por trabajador (variaciones en  $K/L$ ), *podría* suceder que una demografía adversa no planteara problemas a los pensionistas<sup>62</sup>. En consecuencia, nada garantiza para los economistas keynesianos que un sistema de capitalización vaya a resolver de modo más satisfactorio que un sistema de reparto los problemas generados por el aumento futuro de la tasa de dependencia<sup>63</sup>.

---

nos que supongamos que los padres de la primera generación que empezó con el sistema de capitalización no tuvieran ningún tipo de ayuda o transferencia o de «pensión» y murieran de golpe por inanición al pasar a ser inactivos. Caso de que no lo hiciera es razonable pensar que antes de la instauración del sistema existiría cualquier mecanismo de transferencia de recursos a los inactivos, por lo que no sería ahorro neto todo lo acumulado por esa primera generación. Un problema similar es el que han tenido que enfrentar aquellas transformaciones de los sistemas de reparto en uno de capitalización que se han visto obligados a arbitrar mecanismos para hacer frente a las pensiones de la generación puente que no había acumulado un fondo de pensión y ya no tenía una generación de activos que les transfiriese renta mediante las cotizaciones sociales.

<sup>61</sup> Ya sea por no anticipar las consecuencias del envejecimiento demográfico, ya sea porque la economía no proporcione automáticamente los incentivos adecuados para estimular la respuesta adaptativa.

<sup>62</sup> Es decir, si se guardan las proporciones adecuadas tal como se expresan en la ecuación (23).

<sup>63</sup> Sobre el efecto de los sistemas de pensiones en la tasa de ahorro véase, por ejemplo, ATKINSON (1987) y (2001), BARR (2000), BARR y DIAMOND (2006), ORSZAG y STIGLITZ (2001) o SAMWICK (2000).

Por supuesto que a esta conclusión se oponen radicalmente los economistas que consideran al modelo neoclásico la mejor explicación del comportamiento económico. Para ellos, los sistemas de capitalización proporcionan siempre una adecuada respuesta a los problemas que plantea el envejecimiento demográfico en la medida que, automáticamente, la economía se ajusta al envejecimiento demográfico estimulando un mayor ahorro que de modo directo se convierte en nueva inversión, y consecuentemente en una mayor renta en el futuro que servirá para sufragar las pensiones futuras. Técnicamente el argumento es muy complejo y se encuentra detallado en Cesaratto (2003). La idea básica, de la que aquí sólo se dará un breve bosquejo, sería que la disminución tendencial en la oferta de trabajo en términos relativos a la cantidad de capital existente debido al envejecimiento demográfico haría crecer la relación capital-trabajo de la economía ( $K_t/L_t$ ) ya que, como consecuencia de ese fenómeno demográfico, se produciría una subida relativa del salario en respecto a los tipos de interés reales lo que, a su vez, llevaría a la asunción en los procesos productivos de técnicas cada vez más intensivas en capital. Eso significaría que, pese al envejecimiento de la población, aumentaría sin embargo la necesidad de nuevo capital, de modo que, por un lado, los que se jubilan en cada período podrían vender al cada vez menor número de activos los activos financieros en que se plasman sus fondos de pensiones sin merma en su valor real, a la vez que, por otro lado, el aumento en la relación capital-trabajo llevaría, aun en ausencia de progreso técnico, al crecimiento en la productividad del trabajo<sup>64</sup> que permite generar renta adicional para pagar las pensiones. Obsérvese, sin embargo, que las condiciones para que esto suceda son bastante complicadas dado que, en términos de la ecuación (23), para que no se produzca una caída de la pensión media de una cohorte generacional es necesario que la alte-

<sup>64</sup> Sea  $Y_t = F(K_t, L_t)$  la función de producción agregada neoclásica, que se supone homogénea y lineal, por lo que se puede describir así:

$$(Y_t/L_t) = z_t = f(K_t/L_t)$$

diferenciando totalmente y dividiendo por  $z_t$  se tiene:

$$\pi_t = f'(K_t/L_t) (K_t/L_t) (K_t/L_t)/z_t = (1+i_t) (K_t/L_t) (K_t/L_t)/z_t = (K_t/L_t) \cdot d_t$$

de donde se sigue que el crecimiento en la relación capital-trabajo [cuya tasa de variación es  $(K_t/L_t)$ ] comporta un aumento en la tasa de variación de la productividad del trabajo, si bien un crecimiento en un 1% de la relación capital-trabajo no conlleva un aumento en la misma medida de la productividad del trabajo, sino en un porcentaje inferior igual a la participación de los beneficios brutos en la renta.

ración de los precios relativos del trabajo y el capital sea tan elevada que suponga una la tasa de crecimiento de la relación capital-trabajo tan alta que compense la suma de la tasa de crecimiento de la tasa de dependencia y de la tasa de variación de la rentabilidad bruta del capital que es (en el marco del modelo neoclásico) negativa si aumenta la relación capital-trabajo de la economía. Un conjunto de condiciones, por tanto, tan estricto que llevan a pensar, aún si se aceptase la validez del modelo neoclásico —lo que es cuestionado por los economistas keynesianos como ya se ha recalcado—, que el anterior argumento teórico no despeja ni mucho menos las dudas acerca de su relevancia en la realidad empírica. Por ello, no es nada de extrañar la manifiesta preocupación que hoy se tiene en los EE.UU. acerca de qué sucederá en los mercados financieros cuando las generaciones del *baby-boom* de la posguerra empiecen a vender sus participaciones en los fondos de pensiones para monetizarlas.

### 1.3. ALGUNAS CONCLUSIONES GENERALES PROVISIONALES RESPECTO A LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE REPARTO

No se ha pretendido en este capítulo sino señalar a grandes rasgos los problemas que a los sistemas de pensiones les puede suponer esta parte final de la transición demográfica que el mundo está viviendo y que va asociada al aumento de las tasas de dependencia demográfica por la caída en la fertilidad y el alargamiento de la esperanza de vida. De lo dicho hasta ahora se pueden extraer algunas conclusiones claras que afectan al sistema de seguridad social basado en un sistema de pensiones de reparto. La más importante de todas ellas viene a decir, simplemente, que un sistema así, como es el caso del sistema de pensiones español tendrá un problema en la medida que se defina que su funcionamiento normal es un problema, una anomalía. Y esta apreciación cuenta con un respaldo muy amplio entre la mayoría de economistas que se apuntan conceptualmente al modelo neoclásico a la hora de interpretar el funcionamiento económico. Como señala Cesaratto (2006), «de acuerdo con la opinión dominante, la introducción inicial de un sistema de reparto en lugar de un esquema de capitalización es el equivalente al pecado original»<sup>65</sup> (p. 34) pues hubo una primeras generaciones de pensio-

---

<sup>65</sup> Pecado, que sólo podría redimirse si una o más generaciones reducen su consu-

nistas que no habían contribuido nada previamente al sistema. Y, ciertamente, para una mentalidad propensa al *quid pro quo*, el que alguien obtenga algo «gratis», dado que en el mundo rige siempre<sup>66</sup> la ley del *no free lunch*, es una aberración que sólo puede explicarse mediante el uso de un poder coercitivo. Ya se han señalado repetidamente las debilidades de este sustrato ideológico que empapa la mente de la mayoría de los economistas.

Una vez que se cae en la cuenta del hecho banal de que las pensiones se pagan con la renta corriente, entonces el problema que el envejecimiento demográfico plantea a un sistema de reparto se convierte en un problema político o redistributivo: ¿qué cantidad de recursos se considera socialmente adecuado que disponga la generación de activos?, o dicho en lenguaje más prosaico, ¿cuál es la tasa del gasto en pensiones sobre el PIB que se estima adecuada? Tal y como está diseñado el sistema español, si no se hace ninguna reforma, y como predice el modelo desarrollado en el punto 2.2.1, llegaría un momento (eso sí, en el muy largo plazo) en que todo jubilado cobraría la pensión máxima en términos reales de donde a partir de entonces el gasto en pensiones sobre el PIB *caería* si la tasa de crecimiento de éste supera a la tasa de crecimiento del colectivo de pensionistas. La existencia de una pensión máxima se constituye en la auténtica la pieza de cierre del sistema, protegiéndolo frente a los posibles «excesos» a que podría conducir, en su ausencia, la lógica interna del sistema de actualización de las pensiones. De nuevo, un elemento extraeconómico: la definición del valor de la pensión máxima se convierte en el factor principal que determina el funcionamiento del sistema.

Ahora bien, si se olvida el efecto de este factor, es decir, si se deja «jugar» al modelo bajo el supuesto de que la pensión media acaba creciendo tendencialmente a la misma tasa a la que lo hace la productividad, el gasto en pensiones sobre el PIB tenderá a crecer a la misma tasa a la que lo haga el crecimiento de la tasa de dependencia como pone de manifiesto la ecuación (5); en consecuencia, si se quiere disminuir este crecimiento será necesario recurrir a políticas que busquen ralentizar el crecimiento de la tasa de dependencia aún en un entorno de envejecimiento de la población. La extensión de la

---

mo para así compensar el anterior derroche. Esto revertiría la «redistribución intergeneracional inicial, devolviendo renta de la generación presente a las futuras» (HOLZMANN, 1998, p. 3, cit. en CESARATTO, 2006, p. 34).

<sup>66</sup> Lo que supone que siempre hay pleno empleo.

vida laboral retrasando la edad de jubilación y el aumento de la población empleada disminuyendo la edad de incorporación<sup>67</sup> de los jóvenes al mercado de trabajo aparecen como posibles respuestas, pues ambas políticas harían que decreciese la tasa de dependencia de modo instantáneo, y por tanto, el monto del gasto en pensiones sobre el PIB<sup>68</sup>. Pero hay que recordar que para que estas políticas fuesen una solución a largo plazo al «problema» del crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB y no meramente un alivio temporal más o menos largo, sería necesario que afecten a los parámetros que rigen el equilibrio dinámico del sistema en el largo plazo.

Está claro que el retraso en la edad de jubilación afecta negativamente al parámetro  $h$  por dos vías, ambas relacionadas con la mortalidad. Por un lado, conforme más se retrase la edad de retiro menos jubilados llegarán a la edad de jubilación (lo cual hace disminuir el parámetro  $r$  en el modelo), y, por otro, aumentará la tasa de mortalidad (la  $q$  en el modelo) del colectivo de jubilados en la medida que crezca su edad media. Sin embargo, la política de rebajar la edad de incorporación al mercado de trabajo tendrá un efecto inmediato sobre la tasa de dependencia por aumento en el denominador, pero a largo plazo no es previsible que afecte a la tasa de crecimiento de la población empleada (el parámetro  $m$  del modelo) que depende de factores demográficos.

Pero el análisis no se puede quedar aquí, pues, por una parte, la «eficacia» a largo plazo del primer tipo de medidas (la caída en  $h$ ) hay que ponerla en relación con el hecho de que, *ceteris paribus*, el aumento en los años de cotización o en los salarios percibidos en los últimos años pueden hacer que la tasa de crecimiento de la pensión

<sup>67</sup> Política cuya implementación no necesita recurrir necesariamente a una rebaja en la edad legal de entrada en el mercado de trabajo puesto que el efecto puede lograrse con cambios en el diseño de los planes de estudio de modo que disminuya la duración de los estudios tras los secundarios obligatorios, lo que disminuirá la edad media de entrada.

<sup>68</sup> Si llamamos  $\varphi$  al porcentaje de la población mayor de la edad legal de jubilación ( $P/N$ ) y  $\eta$  al porcentaje de la población con menor edad de la legal de incorporación al mercado de trabajo ( $J/N$ ), se tiene entonces:

$$TD = (P/L) = \varphi/[e a (1 - \varphi - \eta)]$$

De modo que para que TD se mantenga constante [ $d(TD) = 0$ ], es necesario, *ceteris paribus*, que  $\varphi$  y  $\psi$  guarden la siguiente relación de sustitución:

$$\frac{(\delta TD / \delta \eta)}{(\delta TD / \delta \varphi)} = \frac{d \delta}{d \eta} = - \frac{\varphi}{(1 - \eta)}$$

media se sitúe en el largo plazo por encima de la tasa de crecimiento de la productividad. En efecto, dado que los salarios no crecen sólo por productividad sino que la consideraciones relacionadas con la antigüedad son un elemento fundamental en la fijación salarial, puede ocurrir entonces que la contribución a la producción adicional que supone el alargamiento de la vida laboral de los trabajadores mayores debido a la caída en sus niveles de productividad por razones de edad no compense el incremento en las pensiones que cobrarán asociadas a las bases de cotización más elevadas por esos años de trabajo extra, por lo que la política de alargamiento sólo será efectiva si es lo suficientemente fuerte como para que la mortalidad restrinja el número de pensionistas que puedan acceder a las pensiones más elevadas a las que tendrían derecho.

Por otra parte, y en lo que se refiere a la política de adelantar la fecha de incorporación al mercado de trabajo, al margen de su nula eficacia en el largo plazo, tiene un inconveniente adicional cual es la posible disminución en la tasa de crecimiento de la productividad debido a los menores niveles de capital humano que estos trabajadores más jóvenes incorporarían por la disminución de sus años de escolarización. Dicho en otros términos, la tasa de dependencia efectiva no disminuiría en la misma medida que la tasa de dependencia, es decir, que más que contribuir a suavizar el «problema» de crecimiento del gasto en pensiones sobre el PIB puede agravarlo por la caída en la tasa de variación de la productividad.



## Capítulo 2

### EDAD DE JUBILACIÓN Y SISTEMA DE PENSIONES

#### 2.1. INTRODUCCIÓN

Como se ha visto en el capítulo 1, una de las variables claves en la determinación del equilibrio financiero de los sistemas de pensiones de reparto es el número de pensionistas soportado por el sistema. Esta última variable, a su vez, vendrá determinada otras tres: la estructura por edades de la población, la edad media de jubilación y la esperanza de vida de la población jubilada. En el capítulo 1 se abordó el análisis de los cambios en la estructura de edad de la población y el mal llamado, en opinión de Pérez Díaz (2002), proceso de envejecimiento demográfico, desde el momento que son las personas y no las poblaciones las que envejecen. En este capítulo y sobre ese marco de referencia se pretende estudiar las implicaciones en los sistemas de pensiones y el sistema económico en general de los cambios en la edad de jubilación y el alargamiento de la esperanza de vida. Para ello en una primera sección se repasará cuál ha sido el comportamiento de las tasas de actividad de los grupos de edad más próximos a la edad «oficial» de jubilación, así como la evolución de la esperanza de vida en las últimas décadas. Posteriormente, y tras estudiar los aspectos más interesantes de la legislación en materia de jubilación desde una perspectiva comparada, se ofrecerán estimaciones sobre el comportamiento de la edad media de jubilación en el último cuarto de siglo en nuestro país. Esta información se ampliará con un análisis de los historiales de empleo de los jubilados en lo que se refiere al número de años cotizados a la SS. Una vez constatada la discrepancia existente entre la edad oficial de jubilación y la edad efectiva de jubilación, en la siguiente sección se abordará el análisis de los determinantes de la jubilación anticipada, evaluando el papel de oferta (decisiones de los trabajadores) y de los factores de demanda (decisiones de las empresas). Puesto que

los incentivos de las empresas a jubilar anticipadamente (o en su caso contratar a personas de edad avanzada) dependerán del binomio productividad-remuneración, en esa sección se repasará el estado de la cuestión en lo que se refiere al comportamiento de la productividad a lo largo del ciclo vital, así como los perfiles de salarios-edad, en este caso centrándonos en la economía española. La sección 6 se dedicará a analizar los cambios en la edad de jubilación desde el punto de vista de las preferencias de los trabajadores. Hasta este momento, la jubilación se ha planteado en términos dicotómicos: o se está en activo, o se está jubilado, sin embargo, existen numerosas fórmulas de jubilación parcial que hacen que el proceso de jubilación pueda ser repartido en el tiempo, por lo que en la sección 7 se analizará la importancia de este tipo de sistemas de jubilación parcial en la UE y sus implicaciones desde la perspectiva de la solvencia de los sistemas de pensiones y se ampliará el punto de vista para contemplar la existencia de actividades productivas fuera del mercado al que dedican su tiempo gran parte de los jubilados y que, no siendo PIB, son sin embargo producción.

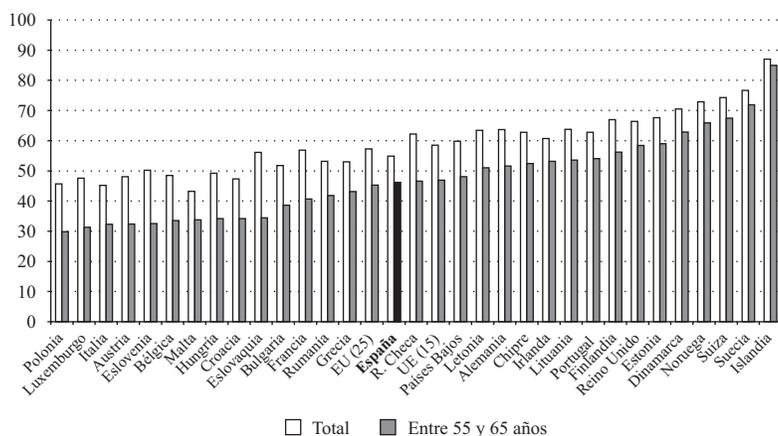
Por último, la sección octava se dedicará a la recapitulación y repaso de las principales conclusiones obtenidas a lo largo del capítulo.

## 2.2. TASA DE ACTIVIDAD Y ESPERANZA DE VIDA EN LA UE Y ESPAÑA

Una rápida mirada al gráfico 2.1 es suficiente para apreciar cómo no existe una realidad única en lo que se refiere a la intensidad de participación en el mercado de trabajo de las personas de mayor edad. Aunque en todos los casos la tasa de actividad total es superior a la tasa de actividad de las personas entre 55 y 65 años de edad, lo que se explica tanto por la retirada de trabajadores del mercado de trabajo antes de alcanzar la edad «tópica» de jubilación de los 65 años, como por la menor presencia en el mercado laboral de las mujeres de las generaciones que en la actualidad tienen entre 55 y 65 años, las diferencias entre países son muy notables. Así, por ejemplo, la tasa de actividad de este colectivo en Polonia no alcanza el 30%, una circunstancia que se puede hacer extensiva a otros países de la ampliación como Hungría y Eslovaquia (34%), aunque no a otros como los pequeños estados bálticos que superan en los tres casos el 50%. En el otro extremo, en Islandia este grupo de población alcanza una tasa de actividad del 85%, prácticamente idéntica a la tasa de actividad global, seguido

en la distancia por Suecia con una tasa del 72%. España, con una tasa de actividad del 46% se sitúa en una posición intermedia, justo entre los valores de la UE (15), por encima, y la UE (25), por debajo, aunque sensiblemente por debajo de las tasas de países como Suecia o Noruega.

Gráfico 2.1

**Tasa de actividad total y de población 55-64 (2005, 2.º tr.)**

Fuente: Eurostat.

El gráfico 2.1 muestra cómo las diferencias en tasas de actividad no se limitan al grupo de población de mayor edad, sino que también están presentes cuando se toma como referencia al conjunto de la población. Es por ello interesante analizar en que medida las menores tasas de actividad del grupo simplemente reproducen la pauta del país de una menor tasa de actividad global. Para ello, se ha procedido a calcular la distancia que en cada país existe entre la tasa de actividad total y la del grupo de personas 55-65, observándose también fuertes diferencias. Así, mientras que este grupo de población tiene para el conjunto de la UE (25) una tasa de actividad un 21% inferior a la media, en países como Eslovaquia, Eslovenia, Polonia o Luxemburgo supera con creces el 30%, mientras que en Suecia, Islandia, Noruega y Suiza no alcanza el 10%. En el caso de España la diferencia es del 15%, lo que pondría de manifiesto una pauta entre ambos grupos de población en lo que se refiere a su participación en el mercado de trabajo menos divergente que la media. Para mayor información, en el cuadro 2.1 se

Cuadro 2.1  
**Tasa de actividad total y por grupos de edad**  
 (2005, 2.º tr.)

	<i>Total</i>	<i>Entre 55 y 65 años</i>	<i>65 y más</i>
Alemania	63,7	51,6	3,2
Austria	48,1	32,4	2,6
Bélgica	48,5	33,5	1,4
Bulgaria	51,8	38,6	2,7
Chipre	62,8	52,4	11,9
Croacia	47,3	34,2	7,8
Dinamarca	70,5	62,9	5,4
Eslovaquia	56,1	34,4	1,3
Eslovenia	50,2	32,5	7,5
España	54,9	46,2	1,9
Estonia	67,6	59,0	8,8
Finlandia	67,0	56,2	2,6
Francia	56,9	40,7	1,3
Grecia	53,0	43,1	4,2
Hungría	49,2	34,2	1,5
Irlanda	60,7	53,2	8,3
Islandia	87,0	85,0	34,0
Italia	45,2	32,3	3,2
Letonia	63,4	51,0	8,9
Lituania	63,8	53,6	3,6
Luxemburgo	47,6	31,3	1,3
Malta	43,2	33,8	2,1
Noruega	72,9	65,9	13,6
Países Bajos	59,8	48,1	5,2
Polonia	45,7	29,8	5,3
Portugal	62,8	54,1	18,2
R. Checa	62,2	46,6	3,7
Reino Unido	66,4	58,4	6,4
Rumanía	53,2	41,8	15,3
Suecia	76,7	71,9	5,1
Suiza	74,3	67,5	7,4
UE (15)	58,5	46,9	3,8
EU (25)	57,3	45,3	3,9
<b>Coefficiente de Variación</b>	<b>0,177</b>	<b>0,288</b>	<b>0,989</b>

Fuente: Eurostat.

recogen las tasas de actividad total de la población entre 55 y 64 años así como las tasas de actividad de la población de 65 años o más. En el mismo se puede observar cómo para una gran mayoría de países las tasas de actividad de población de 65 años y más se pueden calificar de meramente testimoniales, situándose por debajo del 5%. Ése es el caso de España, con una tasa de actividad del 1,9%. En este contexto

destacan un pequeño grupo de países en los que, si bien la tasa de actividad para este grupo de población sigue siendo muy baja, es sensiblemente superior a los demás, con valores por encima del 10%, y que comprende países de muy distintas características como pueda ser Rumanía (15,3%), Portugal (18,2%), Noruega (13,6%) o Islandia (34%), lo que se probablemente signifique distintas motivaciones detrás de la anormalmente alta tasa de actividad.

Asimismo, es interesante señalar que es para este grupo de población de 65 y más años donde las diferencias de comportamiento de los países son mayores, con un coeficiente de variación de 0,989, seguido por la tasa de actividad del grupo de población entre 55 y 65 años (0,288) y de la tasa de actividad total (0,177).

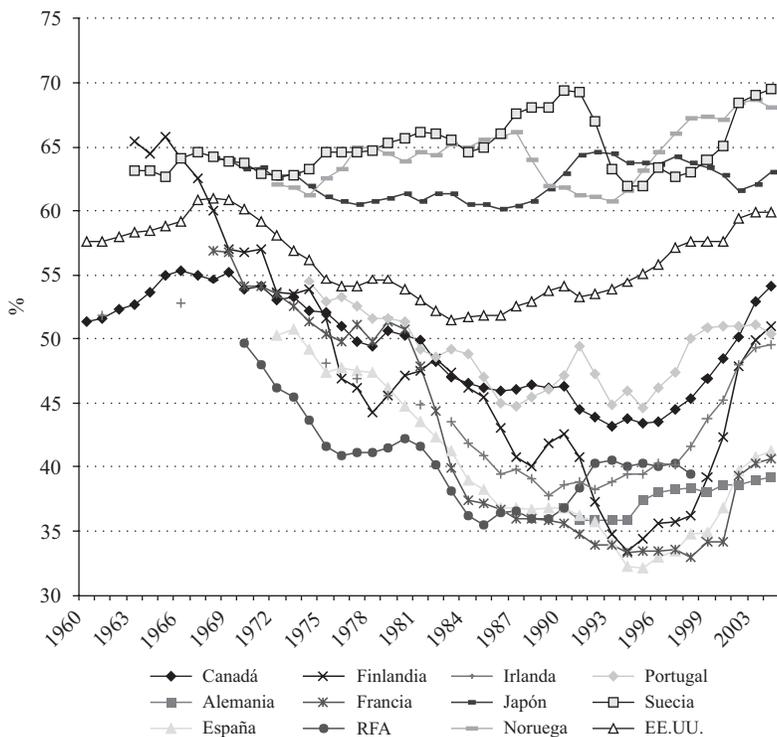
Tan interesante como conocer la diversidad de situaciones que conviven en el Espacio Económico Europeo en lo que se refiere a la participación de la población 55-65 en el mercado de trabajo, es investigar cuál ha sido el comportamiento de este grupo de población a lo largo del tiempo. Con esta finalidad, en el gráfico 2.2 se ha reproducido el comportamiento de la tasa de empleo (definida como empleados con respecto a población del mismo grupo de edad) de este grupo de población desde mediados de la década de los sesenta para un grupo de países de la OCDE. Puesto que la población activa incluye tanto a los ocupados como a los desempleados que buscan trabajo, las tasas de empleo serán más bajas que las tasas de actividad. En esta ocasión se ha optado por esta variable en lugar de la tasa de actividad debido a que la tasa de empleo refleja mejor la implicación efectiva de este grupo de población en el proceso productivo<sup>1</sup>.

En el gráfico 2.2 se pueden apreciar dos tipos distintos de comportamiento. Un primer grupo de países (Suecia, Noruega y Japón) mantienen durante todo el período una alta tasa de empleo, que fluctúa entre el 60 y el 65%, con indicaciones, para los casos de Noruega y Suecia, de un aumento significativo, hasta rozar el 70% hacia el final del período. El resto de los países muestran una tendencia decreciente en las tasas de empleo de este grupo de población en la primera parte de la serie y un cambio de tendencia hacia el final de la misma que conduce a una recuperación significativa de las tasas de empleo. Los países se diferencian

---

<sup>1</sup> Asimismo, este indicador excluye a trabajadores que estando desempleados, por razón de su edad y su expectativa de pronta jubilación, están prácticamente fuera del mercado de trabajo, aunque formalmente no lo estén. Situación ésta que confirma el hecho de que en algunos países no se requiera a los mismos la búsqueda activa de trabajo para acceder a prestaciones por desempleo.

Gráfico 2.2  
Tasa de empleo población 55-64 (1960-2004)

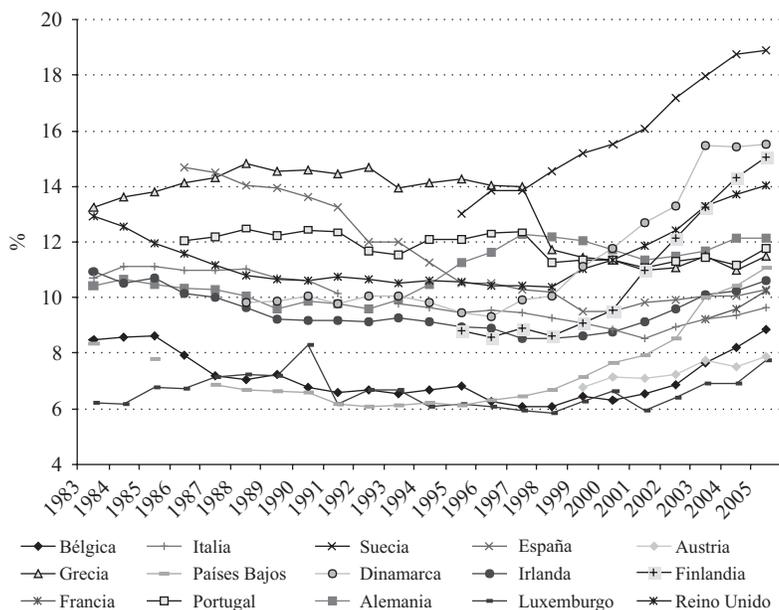


Fuente: Eurostat.

en la intensidad de la caída, muy intensa en el caso de Finlandia, por ejemplo, que al comienzo del período muestra tasas superiores a las de Suecia y que al final de la fase decreciente se sitúa en tasas de empleo similares a los países con menores tasas de empleo de la muestra (España y Francia), menos intensa en el caso de EE.UU.; en el momento en el que alcanzan los valores mínimos, mediados de la década de los ochenta en el caso de EE.UU. o Portugal, diez años más tarde para los casos de España, Francia o Alemania; y en la intensidad de la remontada, muy intensa en el caso de EE.UU., Finlandia o Irlanda, más modesta en el caso de Alemania. Pero en todos los casos (y en otros no incluidos en el gráfico para facilitar su comprensión) los países comparten un perfil temporal de la tasa de empleo de personas 55-64 en forma de V. Más adelante, cuando se analicen los determinantes de los procesos de jubilación anticipada se volverá sobre esta cuestión.

En el gráfico 2.3 se reproduce la evolución del peso que los trabajadores de entre 55 y 64 años de edad tienen en el conjunto de la ocupación de los países contemplados en el gráfico 2. Obviamente, el peso final de los trabajadores de este grupo de edad en el conjunto del empleo dependerá del comportamiento del empleo de las personas 55-65 y del comportamiento global del empleo. Al disponer en esta ocasión de series más cortas, el gráfico no recoge el impacto sobre la participación de los trabajadores de este grupo de edad de la caída en la tasa de empleo del grupo arriba comentada; sin embargo, la serie es suficientemente larga como para reflejar el impacto del aumento del empleo de este colectivo en la mayoría de los países de la UE (15) en la última década. Este aumento es especialmente significativo en los países escandinavos y el Reino Unido, donde al final del período el empleo de personas entre 15 y 64 años supone entre el 14 —Reino Unido— y el 19% —Suecia— del empleo total. En España el porcentaje es del 10%, muy próximo a la media de la UE (25), que es del 11,2%, pero muy por debajo del 15% que tenía al comienzo del período observado.

Gráfico 2.3  
Trabajadores 55-64 años como % del empleo total



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En todo caso, y como consecuencia de los cambios demográficos acontecidos, en los próximos años, aún sin que se produjeran cambios en el comportamiento de la población entre 55 y 64 años en lo que se refiere a su participación en el mercado laboral, se producirá un aumento muy significativo de la población ocupada en este tramo de edad. Tomando como ejemplo el caso de Estados Unidos, en la primera década del siglo XXI se espera que este grupo de trabajadores aumente en un 50%, frente a un aumento total de la población activa de poco más del 10%<sup>2</sup>. En el caso de España este efecto demográfico se verá potenciado por la tendencia a la igualación de las tasas de actividad según sexos que ha experimentado nuestro país en las últimas décadas. Como se puede apreciar en el cuadro 2.2, las mayores diferencias en tasas de actividad por grupos de edad se dan en mujeres de 45 a 64 años, mientras que los mayores incrementos en las tasas de actividad se han producido en los grupos de edad de 40 años. De no producirse un cambio en estos nuevos patrones de comportamiento laboral de las mujeres, sería de esperar que en el futuro esa reducción de las diferencias en participación se manifestara también en los grupos de edad de 50 años en adelante, según van cumpliendo años las mujeres que en la actualidad están plenamente integradas en el mercado de trabajo.

Cuadro 2.2  
Tasas de actividad por sexo. España 1988 y 2005

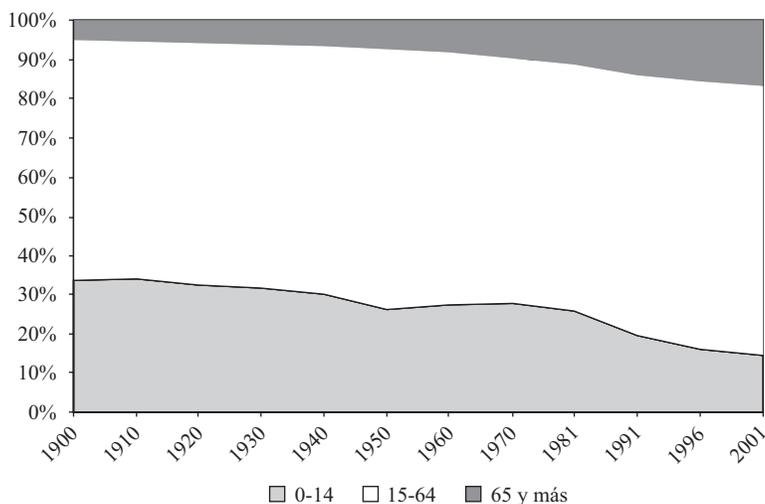
	2005TIV			1988TIV		
	Varones	Mujeres	Diferencia (puntos)	Varones	Mujeres	Diferencia (puntos)
De 16 a 19 años	31,96	23,27	8,69	35,01	35,10	-0,09
De 20 a 24 años	72,56	61,46	11,10	73,66	62,92	10,74
De 25 a 29 años	90,24	79,92	10,32	92,50	60,58	31,92
De 30 a 34 años	94,56	75,48	19,08	96,65	50,89	45,76
De 35 a 39 años	94,59	71,43	23,16	96,40	42,48	53,92
De 40 a 44 años	93,33	69,47	23,86	95,58	37,03	58,55
De 45 a 49 años	92,69	64,84	27,85	93,77	32,84	60,93
De 50 a 54 años	87,87	52,73	35,14	88,99	26,82	62,17
De 55 a 59 años	76,29	38,90	37,39	75,45	23,35	52,10
De 60 a 64 años	49,44	20,69	28,75	47,59	16,13	31,46
De 65 a 69 años	7,39	2,69	4,70	8,27	4,45	3,82
De 70 y más años	1,77	0,51	1,26	1,67	0,90	0,77
<b>Total</b>	<b>68,95</b>	<b>46,95</b>	<b>22,00</b>	<b>69,00</b>	<b>33,33</b>	<b>35,67</b>

Fuente: EPA y elaboración propia.

<sup>2</sup> *The Economist*, 18 de febrero de 2006, p. 53.

Es importante señalar que el hecho de que con el desarrollo económico se haya producido una reducción de las tasas de empleo de la población de mayor edad no nos debe llevar a pensar que en el pasado no tan inmediato fuera mayor su presencia en el mercado laboral. Como se puede ver en el gráfico 2.4, que reproduce la distribución en

Gráfico 2.4  
Estructura de la población por grupos de edad



Fuente: Censos y Padrones de población (INE) y, Proyección de la población española, Madrid, Instituto de Demografía / C.S.I.C. (1994), reproducido de <http://www.ced.uab.es/jperez/pags/DatosVejez.htm#tabla1>

grandes grupos de edad de la población española entre 1900 y 2001, debido a la baja esperanza de vida, el porcentaje de población que a principios de siglo alcanzaba los 65 años era muy bajo, con lo que su presencia en el mercado de trabajo necesariamente también lo era. Así, habrá que esperar a mediados de siglo para que este grupo de población alcance el 7% del total, y a la década de los setenta para que llegue al 10%. Si nos remontamos más en el tiempo, tan sólo un tercio de los hombres nacidos entre 1856-1860 alcanzaban los 50 años, y su esperanza de vida a esa edad se situaba en otros 20<sup>3</sup>. A principios del

<sup>3</sup> CABRÉ I PLA (1999), reproducido en PÉREZ DÍAZ (2003), p. 145. De acuerdo con los escasos datos existentes sobre los patrones de mortalidad en la antigüedad de la Península Ibérica no parece que la situación hubiera cambiado mucho desde los tiempos

siglo XX la situación había mejorado pero así y todo, la mitad de los hombres nacidos con el cambio de siglo no alcanzaban los cincuenta años.

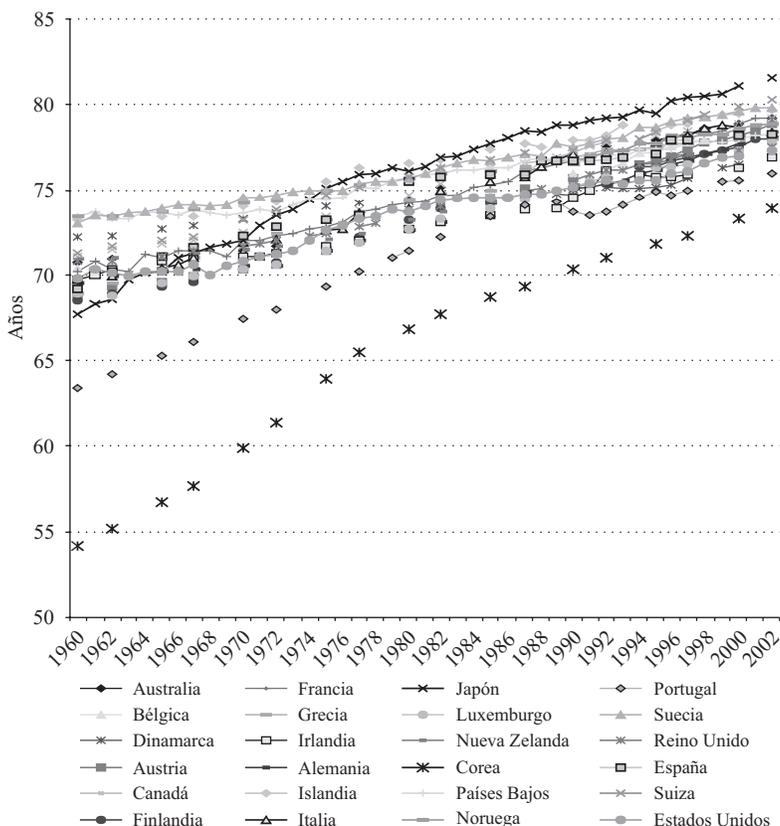
A modo de recapitulación se pueden señalar las siguientes conclusiones: (1) existen modelos muy diferentes en lo que se refiere a la participación de las personas de mayor edad en el mercado de trabajo. (2) Con la excepción de Japón, Suecia y Noruega, que muestran tasas de empleo para el grupo 55-64 relativamente estables en el último cuarto de siglo, en la mayoría de los países las tasas de empleo de este colectivo de población muestran una tendencia decreciente desde que se disponen de estadísticas homogéneas hasta un período que va desde mediados de los años ochenta a mediados de los años noventa según los casos, para recuperarse desde entonces. (3) Como resultado de los distintos «modelos» de empleo de las personas 55-64 y las diferencias en pirámides de población, en la actualidad este colectivo de trabajadores tiene una presencia muy distinta en los países de la UE (15), suponiendo el 19% del empleo total en Suecia frente a poco más del 6% en Luxemburgo o Austria. (4) La tendencia experimentada en los últimos años de aumento del peso de los trabajadores de mayor edad en el conjunto de la población activa se mantendrá en el futuro como consecuencia del cambio demográfico y del proceso de envejecimiento de las mujeres incorporadas al mercado de trabajo en las últimas dos décadas.

Los cambios en la tasas de actividad y empleo de la población de mayor edad en España y el resto de países de la UE analizados con anterioridad se han producido en un contexto de aumento sin parangón de la esperanza de vida, especialmente al nacer, pero también al alcanzar los 65 años. En el gráfico 2.5 se reproduce el comportamiento de la esperanza de vida al nacer desde 1960 en los países de la OCDE. Mientras que a principios del siglo XX la esperanza de vida al nacer se situaba en los 34,5 años y la mitad de los nacidos no llegaba a los 50, un siglo más tarde ésta se sitúa en los 78 años. Este comportamiento, que comparte España con el resto de los países de su entorno, es novedoso no tanto por que no haya habido en la historia de la humanidad personas tan longevas, sino por que nunca tanta gente había vivido tantos años. La novedad,

---

de Hispania. En este sentido, a partir de las inscripciones epigráficas del Bajo Imperio del *Corpus Inscriptionum Latinarum* de J. C. RUSSELL, en una muestra de 1.111 casos la proporción de los que al morir rebasaban los 60 años era del 24% (reproducido en MINOIS, 1987, p. 116).

Gráfico 2.5  
Esperanza de vida al nacer (total)



Fuente: World Development Indicators y elaboración propia.

por lo tanto, está en la democratización de la vejez, o en el advenimiento de lo que Pérez Díaz (2003) denomina la *madurez de masas*. Ello significa que cada vez más gente alcanza una edad madura: de los hombres nacidos entre 1956 y 1960 el 89% alcanzará la edad de 50 años (el 93% en el caso de las mujeres), y la esperanza de vida a esa edad será de casi 33 años en el caso de los hombres y 38 en el de las mujeres<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> CABRÉ I PLA (1999), reproducido en PÉREZ DÍAZ (2003), p. 145.

Aunque en términos de número de años de ganancia de vida los aumentos más significativos en la esperanza de vida, fruto de la reducción de la mortalidad infantil asociada a enfermedades infecciosas, se manifiestan en términos de esperanza de vida al nacer, la mejora en las condiciones sanitarias y los avances de la medicina también derivan en un aumento de la esperanza de vida a los 65 años. De hecho, tal y como se puede apreciar en el cuadro 2.3 que reproduce la esperanza de vida a los 65 de los hombres para un conjunto países de la OCDE de 1960 a 2000, en términos relativos, el incremento de la esperanza de vida a los 65 años ha sido significativamente más intenso. Así, en España la esperanza de vida a los 65 años aumenta de 1960 a 2000 un 26%, pasando de 13 a 16 años, situándose entre las más altas de Europa detrás de Francia y Suecia.

Cuadro 2.3  
**Esperanza de vida a los 65 años (hombres)**  
**y crecimiento de la esperanza de vida al nacer**  
**y a los 65 años 1960-2000**

	1960	1970	1980	1990	2000	Crecimiento de la EV a 65 1960-2000 (%)	Crecimiento de la EV al nacer 1960-2000 (%)
Alemania	12,4	12,0	13,0	14,0	15,7	26,6	11,7
Austria	12,0	11,7	12,9	14,3	16,0	33,3	14,8
Bélgica	12,4	12,1	13,0	14,3	15,5	25,0	11,3
Dinamarca	13,7	13,7	13,6	14,0	15,2	10,9	5,6
Finlandia	11,5	11,4	12,5	13,7	15,5	34,8	13,7
España	13,1	13,3	14,8	15,4	16,5	26,0	11,7
Francia	12,5	13,0	13,6	15,5	16,7	33,6	12,2
Grecia **	13,4	13,9	14,6	15,7	16,3	21,6	11,9
Irlanda	12,6	12,4	12,6	13,3	14,6	15,9	8,5
Italia *	13,4	13,3	13,3	15,1	16,5	23,1	12,4
Luxemburgo	12,5	12,1	12,3	14,2	15,5	24,0	12,3
Países Bajos	13,9	13,3	13,7	14,4	15,3	10,1	5,7
Portugal	13,0	12,2	12,9	13,9	15,3	17,7	19,1
Reino Unido	11,9	12,0	12,6	14,0	15,7	31,9	9,0
Suecia	—	14,2	14,3	15,3	16,7	17,6	8,7
Canadá *	13,6	13,8	14,5	15,7	16,9	24,3	11,3
Estados Unidos	12,8	13,1	14,1	15,1	16,3	27,3	11,7
Japón	11,6	12,5	14,6	16,2	17,5	50,9	19,0

Nota: \* 1961, 1971; \*\* 1999.

Fuente: *World Development Indicators*, ECO-SALUD OCDE 2004 y elaboración propia.

La combinación del aumento significativo de en la esperanza de vida a los 65 años con un comportamiento básicamente estable en lo que se refiere a la edad de jubilación, tanto formal como efectiva (tal y como se documenta en la siguiente sección), significa que los jubilados progresivamente disfrutan de su condición durante un mayor número de años. Esta constatación, junto con otras consideraciones asociadas al cambio demográfico, como el aumento de la tasa de dependencia y su efecto sobre la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones de reparto, ha llevado a plantear en distintos foros la conveniencia de retrasar la edad de jubilación para adecuarla a la nueva realidad de esperanza de vida<sup>5</sup>. En lo que a esto respecta, la cabal comprensión de esta dinámica de alargamiento de la esperanza de vida a los 65 años exige tener en cuenta que no todos los años de vida son años de vida saludable o libre de limitaciones, especialmente en las últimas etapas de la vida de las personas.

Esta circunstancia explica que desde hace algunos años sea habitual confeccionar, junto con los indicadores de esperanza de vida, otros denominados esperanza de vida libre de incapacidad, EVLI (o *Quality adjusted living years*, QALY en su acrónimo inglés) que descuenta del cómputo de esperanza de vida aquellos años marcados por alguna discapacidad o restricción de actividad. En el caso de España, en 2000 la EVLI de los hombres a los 65 años se situaba en 11,4 años (frente a los 16,5 de la esperanza de vida). Para los países de la UE (15) la EVLI a los 65 toma valores que equivalentes del 37% —Finlandia— al 72% —Bélgica e Italia— de la esperanza de vida a los 65 años. El valor correspondiente para España sería del 69%, lo que le colocaría junto con Italia y Bélgica a la cabeza de EVLI de la UE (15)<sup>6</sup>. En todo caso, aunque la consideración de la esperanza de vida en estos términos reduce de forma significativa el aumento de la esperanza de vida experimentado en el pasado, el ajuste dista mucho de eliminarlo y por lo tanto en principio no anula la validez de la paradoja antes planteada de jubilaciones a edad constante, o incluso cada vez más joven, en un contexto de alargamiento de la esperanza de vida (libre de discapacidades). Esta paradoja se hace todavía más patente cuando el análisis se hace para la población femenina, con una esperanza de vida a los 65, de 20,4 años y de 12,2 en términos de EVLI<sup>7</sup> y

---

<sup>5</sup> Como ejemplo, baste el título de un reciente trabajo realizado por la OCDE (2006): *Live longer, work longer*, dedicado al análisis de las implicaciones en materia de política de empleo del proceso de «envejecimiento demográfico».

<sup>6</sup> Eurostat, *Structural Indicators on Health. Disability free life expectancy at 65*.

<sup>7</sup> Nótese, en todo caso, como la distancia que separa las esperanzas de vida de hombres y mujeres en nuestro país es menor en términos de EVLI que sin ajustar.

una edad de jubilación que en muchos sistemas es inferior a la de los hombres.

### 2.3. LA EDAD DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA

Como se puede apreciar en el cuadro 2.4, en la mayoría de los países de la OCDE la edad estándar de jubilación es los 65 años, aunque algunos países mantienen una edad inferior, normalmente 60, para las mujeres. De hecho, las únicas excepciones son Islandia y Noruega, con una edad estándar de jubilación de 67 años e Irlanda con 66, en el extremo superior, y la República Checa con 63, Hungría con 62 y Francia Eslovaquia, Turquía y Corea con una edad de 60 años, en el extremo inferior.

Junto con esta homogeneidad en la edad de jubilación, destaca también la estabilidad de la misma a lo largo del último tercio de siglo. En el período 1969-2003 sólo un número limitado de países introducen cambios (de distinto signo) en la edad estándar de jubilación: Francia reduce la edad de 65 a 60, Irlanda de 70 a 66, Dinamarca de 67 a 65 y Canadá de 66 a 65, mientras que Turquía la aumenta de 55 a 60 (aunque en 1969 la edad era de 65), Grecia e Italia pasan de 60 a 65 años, Nueva Zelanda reduce en un primer momento la edad en cinco años para volver a los 65 al final del período y Hungría pasa de 60 a 62. En todo caso existe una convergencia hacia los 65 años. En lo que se refiere a las mujeres la dispersión es mayor, con edades estándar que van de los 55 años de Grecia a los 67 de Islandia o Noruega si bien, en este caso también se observa una reducción de la disparidad con el paso del tiempo y una convergencia hacia los 65 años. Para terminar, hay señalar cómo diversos países están planteando políticas de retraso de la edad de jubilación que un futuro no lejano cambiarán, al menos parcialmente, el panorama reproducido en el cuadro 2.4. Así el gobierno portugués ha aprobado una reforma tendente a retrasar paulatinamente la edad mínima de jubilación con derecho al 100% de pensión hasta alcanzar los 66 años en 2017. La reforma del sistema de seguridad social alemán también prevé elevar progresivamente la edad de jubilación hasta alcanzar los 67 años en 2030.

Las diferencias de tratamiento entre países son considerablemente mayores en lo que se refiere a la edad a partir de la cual los trabajadores pueden jubilarse de forma anticipada, con un rango que va desde los 55 años de Portugal y los 57 de Italia a los 67 de Islandia, si bien la moda

Cuadro 2.4  
**Edad de jubilación estándar y anticipada**

	Hombres					Mujeres				
	Edad de jubilación anticipada					Edad de jubilación estándar				
	1969	1979	1989	2003		1969	1979	1989	2003	
Alemania	65	63	63	63		65	65	65	65	
Australia	65	65	65	55		60	60	60	60	
Austria	65	65	65	65		60	60	60	60	
Bélgica	60	60	60	60		66	65	65	65	
Canadá	66	65	60	60		66	60	60	60	
Corea										
Dinamarca	67	67	67	65		67	67	67	67	
Eslovaquia				60						
España	65	60	60	60		55	65	65	65	
Estados Unidos	62	62	62	65		65	65	65	65	
Finlandia	65	65	60	62		65	65	65	65	
Francia	60	60	60	60		65	65	65	60	
Grecia	60	60	60	60		55	55	60	65	
Hungría										
Irlanda	70	65	65	65		70	66	66	66	
Islandia	67	67	67	65		67	67	67	67	
Italia	55	55	57	57		55	60	60	65	
Japón	60	60	60	60		65	65	65	65	
Luxemburgo	62	62	60	60		65	65	65	65	
México										
Noruega	70	67	67	67		70	67	67	67	
Nueva Zelanda	60	60	60	65		65	60	60	65	
Países Bajos	65	62	60	60		65	65	65	65	
Polonia										
Portugal	65	65	65	55		65	65	65	60	
R. Checa										
Reino Unido	65	65	65	65		60	60	60	60	
Suecia	63	60	60	61		67	65	65	65	
Suiza	65	65	65	63		62	62	62	63	
Turquía	60	55	55	60		55	50	50	55	
<b>Des. Estándar</b>	<b>3,52</b>	<b>3,41</b>	<b>3,44</b>	<b>3,14</b>		<b>2,20</b>	<b>2,70</b>	<b>2,73</b>	<b>1,94</b>	
						<b>4,59</b>	<b>4,28</b>	<b>4,16</b>	<b>2,95</b>	

Fuente: Duval (2003), p. 13 y OECD (2005) p. 29.

se sitúa en los 60 años. De esta forma, en los países en los que los regímenes de pensiones contemplan la posibilidad de jubilación anticipada, en la mayoría de los casos el adelanto se sitúa en cinco años.

Esta coincidencia en la edad de jubilación «normal» a los 65 años en muchos países y su relativa estabilidad al menos en el último tercio de siglo, es en cierto modo sorprendente si tenemos en cuenta la distinta naturaleza de los regímenes de protección social que existen en los distintos países contemplados en el cuadro, así como su diferente nivel de desarrollo. La revisión de la documentación existente sobre la creación de los sistemas nacionales de pensiones no arroja mucha luz sobre las razones de tal coincidencia. El sistema bismarckiano de pensiones contemplaba inicialmente 70 años como la edad de jubilación, y sólo en 1916, transcurridos 27 años desde su creación, se adelantó la edad a 65. De acuerdo con Administración de la Seguridad Social de los Estados Unidos, la propuesta de 65 años como edad de retiro en los Estados Unidos fue de naturaleza pragmática y se basó en dos consideraciones distintas: aproximadamente la mitad de los sistemas de pensiones estatales existentes en la época (así como el nuevo sistema federal de jubilación ferroviaria, aprobado por el propio congreso un año antes de la promulgación de la Ley de Seguridad Social) contemplaban los 65 años como edad de jubilación (para el resto eran los 70); complementariamente, los estudios actuariales realizados consideraban que 65 años era una edad razonable desde el punto de vista de la sostenibilidad del sistema. Con anterioridad, las Pensiones del Ejército de la Unión, que en 1910 se habían convertido en la forma más común de protección a personas mayores, cubría alrededor de un 25% de personas mayores de 64 años. Lo que en sus orígenes fue un modesto programa para veteranos de guerra con discapacidades graves se convirtió en un programa de ayuda generalizada cuando tras sucesivas reformas (ley de 27 de junio de 1890) se interpretó la vejez en sí (a partir de los 62 años) como una discapacidad que daba derecho a protección<sup>8</sup>. En España, en sintonía con lo acontecido en otros países europeos, el seguro de vejez creado en 1919 sitúa entre los 16 y los 65 años el período de actividad productiva humana y por lo tanto delimita entre esas fechas el período de cotización<sup>9</sup>.

Desde una aproximación distinta, la edad de 65 años se inserta plenamente en lo que se ha considerado como vejez a lo largo de distin-

---

<sup>8</sup> Esto hizo que los gastos en pensiones a finales del siglo XIX, cuando el número de pensionista llegó al máximo, alcanzara el 43% del presupuesto federal (COSTA, 1998).

<sup>9</sup> Véase BUSTILLO (1988).

tas civilizaciones y culturas. Así, según la cultura hebrea clásica la vejez empieza a los 60 años: «A los sesenta años, el hombre alcanza la vejez» (Talmud, Abhoth, V, 24). En el mundo griego, esta edad aparece de nuevo como umbral de la vejez, en las palabras de Mínerme de Colofón (siglo VII a. C.): dichosos los que mueren a los sesenta años, pues «una vez llegada la dolorosa vejez que convierten al hombre en un ser feo e inútil, las ingratas obsesiones ya no abandonan su corazón», o en la obra de Pitágoras (s. VI a. C.), que divide la vida en cuatro partes de veinte años siguiendo el ciclo de las estaciones, con la vejez-invierno cerrando el ciclo. Esta línea de demarcación aparece de nuevo en la edad media, de la pluma de San Agustín (354-430), uno de los cuatro doctores originales de la Iglesia latina, que en su tratado *Las 83 cuestiones diversas* sitúa en seis las etapas de la vida, con la vejez empezando a los sesenta años y durando tanto como las otras cinco etapas al poder prolongarse hasta los ciento veinte, si bien San Isidoro de Sevilla (560-636), en el libro V de sus *Etimologías*, retrasa el comienzo de la vejez diez años<sup>10</sup>. No es así de extrañar que países que comparten una misma tradición cultural, la judeo-cristiana, acaben reflejando un umbral similar de la vejez en sus regulaciones de los sistemas de jubilación.

En todo caso, esa coincidencia en el umbral de la vejez no debe llevarnos a pensar que la separación entre actividad e inactividad laboral, asociada a una edad fijada de antemano de forma global, que ahora define los procesos de jubilación, ha estado presente en otras etapas pasadas de la historia de la humanidad. Como señala Minois (1989) en las conclusiones de *La Historia de la Vejez*: «La noción de retiro es inexistente en todos estos períodos excepto para algunos casos privilegiados» (p. 399). Por otra parte, aunque la investigación de Minois acaba en el renacimiento, su conclusión es válida hasta la aparición de los modernos sistemas de prevención social y la generalización de la seguridad social en el XX. Así, aunque la existencia de mutualidades laborales ofreciera sobre el papel, ya en el siglo XIX, posibilidades de jubilación, no será hasta el pleno desarrollo de los sistemas de seguridad social que esa dicotomía entre trabajo y jubilación asociado a una dimensión de edad concreta cobre sentido. Antes de ello, para la mayoría de la población trabajadora, la jubilación era una entelequia, bien porque no esperaban llegar a viejos, bien porque no disponían de sistema alguno, ya fueran ahorros pasados o propiedades, que les permitieran vivir sin trabajar, con lo que la única alter-

---

<sup>10</sup> Para más detalles, véase MINOIS (1987).

nativa era la dependencia familiar o la indigencia<sup>11</sup>. Por otra parte, esta dependencia familiar, en situaciones donde comúnmente los ingresos familiares estaban próximos a los niveles de subsistencia, se intentaba retrasar al máximo (esto es, hasta que las circunstancias de salud lo hacían inevitable) con la finalidad de no gravar innecesariamente la precaria economía familiar.

Centrándonos ahora en el caso español, como se ha visto en el cuadro 2.2, España muestra unas edades estándar de jubilación tanto anticipada como «normal», plenamente en sintonía con la práctica de los países de la OCDE. De hecho, el ordenamiento jurídico de la Seguridad Social contempla de forma ordinaria sólo la edad de 65 años como edad de jubilación, ya que la jubilación anticipada se limita a las siguientes circunstancias concretas que se exponen a continuación.

Las dos primeras responden a características específicas del trabajo desarrollado que hacen particularmente penoso, dañino o difícil su prolongación hasta la edad normal de jubilación, e incluyen: (1) los casos de actividades especialmente penosas, tóxicas o insalubres<sup>12</sup>. (2) Los casos de actividades difícilmente realizables a partir de determinada edad (cantantes, bailarines, trapezistas y profesionales taurinos). En estos dos casos la anticipación de la edad de jubilación no supone una penalización económica al no aplicarse a la cuantía de la pensión ningún coeficiente reductor<sup>13</sup>. (3) Jubilación anticipada por razón de minusvalía.

El segundo grupo de causas que posibilitan el acceso a jubilación anticipada se fundamenta en razones de política de empleo: (4) los trabajadores afectados por un *contrato de relevo* podrán a partir de los 60 años reducir su jornada laboral (entre el 85 y el 25%) siempre que se contrate a un trabajador a tiempo parcial bajo esta modalidad para completar la jornada (5) los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años siempre que se contrate en su lugar a un trabajador desempleado mediante un *contrato de sustitución*.

La tercera causa de acceso a jubilación anticipada es de naturaleza distinta y tiene también implicaciones económicas para los jubilados que no estaban presentes en los casos anteriores: (6) con carácter ex-

---

<sup>11</sup> En Estados Unidos, en 1880 cerca de la mitad de los jubilados vivían con sus hijos u otros familiares (COSTA, 1998).

<sup>12</sup> Se benefician de este adelanto de la edad de jubilación determinadas actividades incluidas en los Regímenes Especiales de Minería y Carbón, de Trabajadores del Mar, Tripulantes Técnicos de Vuelo y los trabajadores ferroviarios integrados en la actualidad en el Régimen General de la Seguridad Social.

<sup>13</sup> Los demás artistas pueden jubilarse a partir de los 60, pero con un coeficiente reductor del 8% por año.

cepcional, aquellos trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas a 1 de enero de 1967, esto es, antes de la puesta en funcionamiento del Régimen General, podrán jubilarse a los 60 años<sup>14</sup>, si bien ese derecho irá acompañado de una reducción de la pensión en un 8% por año de anticipación<sup>15</sup>.

Por último, (7) la legislación contempla también la posibilidad de jubilación anticipada (Régimen General y especial de la Minería del Carbón) a partir de los 61 años de edad a aquellos trabajadores desempleados por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, que, sin cumplir la condición de mutualista a 1/1/1967, acrediten un período de cotización efectiva de 30 años y se encuentren inscritos en las oficinas de empleo. Estos requisitos también posibilitan el acceso a la jubilación anticipada a los trabajadores mayores de 52 años beneficiarios del subsidio de desempleo<sup>16</sup>. Con ello se reconoce la dificultad que encuentra este segmento de trabajadores de edad madura para encontrar empleo en el caso de pérdida del mismo.

Es importante señalar que la jubilación anticipada, excepto en casos muy contados, supone, como se ha indicado con anterioridad, la aplicación de coeficientes reductores de forma que los jubilados empiezan a cobrar antes la pensión, pero perciben una pensión de menor cuantía. El efecto final para la Seguridad Social de estos programas dependerá, por lo tanto, del resultado de la siguiente ecuación:

$$n^* \cdot (p_R + cs) \geq (E_v^{65}) \cdot (p - p_R)$$

donde  $n^*$  es el número de años de jubilación anticipada (65-edad de jubilación),  $p_R$  es la pensión resultante de aplicar los coeficientes de reducción,  $cs$  es la suma de las cotizaciones sociales totales (de trabajador y la empresa) que deja de percibir anualmente la SS como resultado de la jubilación anticipada del trabajador,  $E_v^{65}$  es la esperanza de vida del trabajador a los 65 años y  $p$  es la pensión que correspondería al trabajador si se jubilara a los 65 años<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Los artistas y mozos de estoque y de rejonos comparten este derecho sin la necesidad de cumplir el requisito condición de mutualista a 1/1/1967.

<sup>15</sup> Cuando el trabajador acredite más de 30 años completos de cotización y haya cesado en el trabajo como resultado de la extinción de su contrato laboral por causa no imputable a su voluntad, el porcentaje de reducción será más bajo (del 7,5% al 6% —para 40 o más años de cotización).

<sup>16</sup> Los detalles y casuística de estas prestaciones se pueden consultar presentados de forma esquemática en INSS (2005) *Jubilaciones*. Madrid 2005.

<sup>17</sup> Como las reducciones de ingresos ( $cs$ ) y aumento de gasto para la SS asociadas

De acuerdo con las simulaciones recogidas en CES (2000), estimadas desde el punto de vista del trabajador, el resultado neto de estos dos efectos sería claramente favorable para la SS para todos los grupos de cotización bajo el supuesto de que la jubilación anticipada la realiza un trabajador a los 60 años de edad con 30 años cotizados. Cuando el número de años cotizados sube a los 35, el resultado sigue siendo favorable para la SS en el caso de los grupos de cotización 5 a 10, y favorable para los trabajadores anticipadamente jubilados en el caso de los grupos de cotización 1-4 (especialmente los tres primeros)<sup>18</sup>.

Mención aparte merecen las denominadas «prejubilaciones», que *strictu sensu* no son jubilaciones ni tienen impacto alguno sobre el sistema de SS. De hecho, como se señala en CES (2000), en el ordenamiento español no existe un concepto jurídico de prejubilación. Siguiendo este informe, la prejubilación se puede definir como «la situación en que se encuentra un trabajador de edad avanzada (...) cuando se extingue su relación laboral sin expectativas de reingreso en la vida laboral activa hasta el momento en que pase a percibir una pensión de jubilación» (pp. 40-1). Como es de esperar, dado lo genérico de esta definición, la casuística asociada a las prejubilaciones es amplísima, como diferentes son las condiciones económicas de los prejubilados, si bien en todos los casos éstos tienen en común el haber perdido el empleo y el tener una edad avanzada que hace difícil su recolocación en el mercado de trabajo, teniendo acceso a distintos sistemas de mantenimiento de ingresos, con un peso variable en su financiación del sector público

---

a la jubilación anticipada se dan en períodos distintos que el ahorro de gasto derivado del pago de una menor pensión una vez cumplidos los 65 años, sería necesario actualizar los flujos, proceso que se ha obviado en la expresión anterior para facilitar su comprensión. En todo caso, hay que señalar que el resultado en última instancia dependerá de la preferencia temporal de la institución. Con valores muy elevados de preferencia temporal (preferencia por el dinero hoy en vez de dentro de  $x$  años) el resultado puede ser perjudicial para la SS y con valores bajos lo contrario.

<sup>18</sup> CES (2000), p. 61, los grupos 1-3 corresponden a Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección, Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados y Jefes administrativos y de taller respectivamente, y son los que tienen unas bases de cotización más altas. Aunque no se incluye en esta simulación, en idéntica circunstancia se encontrarían los beneficiarios de complementos de mínimos hasta alcanzar la pensión mínima. Los beneficiarios de pensiones del Sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva siempre y cuando no perciban ingresos de capital o de trabajo personal en una cuantía superior a la establecida anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tienen derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones. La pensión mínima con 65 años sin cónyuge a cargo se situaba en 2006 en 466,98 € al mes, mientras que en el caso de jubilación anticipada se reducía en un 6,8% (435,12 €). Para el año 2006, dicha cuantía se fijó en 6.330,69 euros anuales.

y el privado, hasta estar en condiciones de beneficiarse de la jubilación anticipada. La prejubilación actúa así a modo de puente que permite que el trabajador cuente con ingresos hasta la jubilación.

Las vías a la prejubilación son múltiples: expedientes de regulación de empleo, ERE, asociados o no a reestructuración industrial, despidos individuales, bajas incentivadas y planes de jubilación. Todas ellas tienen en común algunos elementos como son el que por lo general los trabajadores tengan 52 años o más, la contribución del INEM mediante las prestaciones por desempleo (contributiva y en su caso asistencial) al mantenimiento de rentas de los prejubilados y en los casos más afortunados (como los acogidos a la Ley de Industria o los derivados de planes de jubilación negociados por la empresa y los sindicatos) la aportación de la empresa de pagos a los prejubilados y el pago de las contribuciones sociales del trabajador para mantener inalterados los derechos de jubilación de éste, ya que la aportación del INEM por este concepto es por la base mínima, lo que resulta en una merma de sus derechos de pensión.

El cuadro 2.5, tomado de Gómez y Martí (2003), recoge esquemáticamente las distintas trayectorias tipo de prejubilaciones de acuerdo con la información obtenida mediante encuesta a ocho grandes em-

Cuadro 2.5

**Esquema de protección tipo de un prejubilado desde hasta su jubilación efectiva**

<i>Prejubilación</i>	<i>Desempleo</i>		<i>Jubilación anticipada</i>	<i>Jubilación</i>
50-58 años — 50% < 54 años — 54 años ≤ 38% < 60 años			60-64 años	65 años
Indemnización — 38% nula — 39% ≤ 1 anualidad	Protección por desempleo	Subsidio para mayores de 52 años	Pensión	
		Convenio especial con la Seguridad Social		
		Complemento de la empresa hasta la jubilación anticipada	Hasta la jubilación	Vitalicio

Fuente: Gómez y Martí (2003), pp. 16, 21 y 28.

presas con un total de 170.000 empleados y con un historial de prejubilaciones de 60.155 casos en los diez años anteriores a la realización del estudio y el 40% del total de prejubilaciones en el año anterior a la realización de la encuesta. De acuerdo con este estudio, las principales razones aducidas para llevar a cabo la prejubilación son la reducción de plantilla y la consiguiente reducción de costes (78%) y, lo que es más interesante para nuestro trabajo, el rejuvenecimiento de la misma (33%). Según la empresa los planes son voluntarios y en un 55% de los casos se aplica la edad de corte a todos los departamentos y categorías. En la gran mayoría de los casos, 88%, el proceso a seguir por el prejubilado incluye dos años de prestación por desempleo. Las grandes empresas, además de completar la cotización social mediante convenio con la SS para mantener la cuantía de la pensión futura del trabajador, suelen completar los ingresos del trabajador en un porcentaje que oscila entre el 60 y 100% de sus ingresos en activo (más altos en los casos de empresas eléctricas). Este complemento (en ocasiones actualizado para compensar total o parcialmente el IPC) puede durar hasta que el trabajador alcanza la edad de jubilación anticipada, hasta los 65 años o puede ser vitalicio.

Como señala el informe del CES antes citado, las prejubilaciones son razonablemente populares en cuanto que todos los participantes en el proceso pueden obtener ventajas del mismo: para las empresas es una forma poco traumática y conflictiva de reducir sus excesos de plantilla<sup>19</sup>, para los trabajadores esta vía les garantiza una protección adicional con respecto a las alternativas de las que dispone la empresa para reducir su exceso de plantilla como los despidos individuales o colectivos<sup>20</sup>, por último, para el sector público, otrora frecuentemente afectado en su papel de patrón industrial en procesos de reestructuración, es la forma menos conflictiva de realizar ajustes de plantillas, evitando el deterioro en las condiciones de vida de los trabajadores mayores, con escasas probabilidades de encontrar trabajo en un mercado laboral caracterizado por una alta tasa de desempleo y rápida obsolescencia de los conocimientos. En todo caso, recientemente se han producido toda una serie de declaraciones de altos res-

---

<sup>19</sup> Según GÓMEZ y MARTÍ (2003) el 86% de las empresas se muestran satisfechas con los objetivos alcanzados y el 71% señalan adicionalmente que las prejubilaciones han posibilitado alcanzar los objetivos económicos en un contexto de paz social. Por ello la mitad de empresas piensa mantener la política de jubilaciones, aunque empeorando las condiciones.

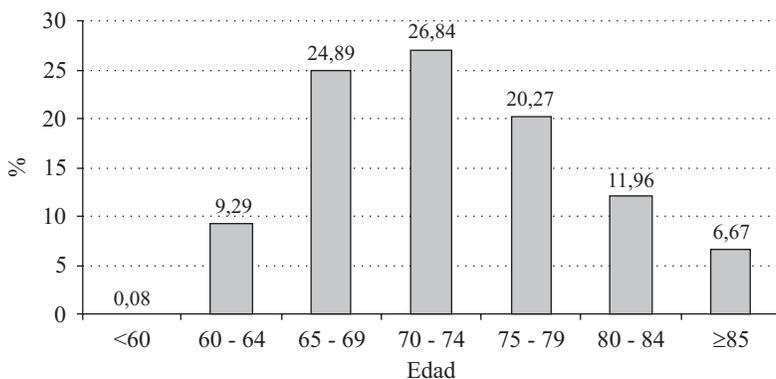
<sup>20</sup> Según GÓMEZ y MARTÍ (2003) la mitad de los prejubilados considera globalmente positiva la prejubilación, aunque un 25% plantea quejas como el hecho de que se traslade al INEM obligaciones de la empresa o la discriminación por razón de edad que supone.

ponsables del MTAS en contra de la utilización de este mecanismo de ajuste laboral<sup>21</sup>.

Aunque desde el punto de vista de la utilización de los recursos de mano de obra disponibles en una sociedad la existencia de prejubilaciones supone prescindir de mano de obra de forma anticipada y a una edad en la que el trabajador es perfectamente capaz de contribuir a la actividad económica, desde el punto de vista de la Seguridad Social, las prejubilaciones son neutras (hasta que el trabajador prejubilado no pase a estar jubilado —anticipadamente—, en cuyo momento el efecto sería el tratado más arriba), ya que a lo sumo suponen una merma en la cuantía de las cotizaciones (en el supuesto de que los trabajadores no vean completadas sus cotizaciones sociales por las empresas en las que trabajaban), en cuyo caso también lo harán sus obligaciones con éstos en términos de pensiones futuras. No se puede decir lo mismo del INEM, sobre el que recae una parte importante del coste de las prejubilaciones.

Retomando la cuestión de las jubilaciones, después de este breve paréntesis sobre las prejubilaciones, en el gráfico 2.6 podemos

Gráfico 2.6  
Distribución de pensionistas del Régimen General  
según la edad a 1/2/2006



Fuente: INSS.

<sup>21</sup> Por ejemplo, el secretario de Estado de Seguridad Social, OCTAVIO GRANADO, en comparecencia ante la comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, manifestó el propósito del gobierno de obstaculizar las prejubilaciones en las grandes empresas con beneficios. «Para ello, Trabajo someterá a los agentes sociales y a los grupos parlamentarios diferentes modelos de «disuasión fiscal» que contribuyan a evitar que dichas compañías repercutan en la Seguridad Social parte de sus costes salariales mediante las jubilaciones anticipadas», *Cinco días*, 29-06-2004.

ver que el porcentaje de trabajadores jubilados de forma anticipada en el conjunto de pensionistas del Régimen General no alcanza el 10%.

Sin embargo esta imagen es engañosa, pues necesariamente según vayan cumpliendo años, los trabajadores jubilados anticipadamente irán pasando a las sucesivas cohortes de edad recogidas en el gráfico, por lo que, por muy frecuente que sea este tipo de jubilación anticipada, siempre aparecerá con un valor bajo en el conjunto de pensiones de jubilación. Por ello, para conocer la importancia de las jubilaciones anticipadas es necesario recabar información sobre la edad a la que los trabajadores empiezan a recibir la pensión de jubilación. Eso es lo que se hace en el cuadro 2.6, donde se recoge la distribución de altas de pensiones en la seguridad social para el Régimen General de acuerdo a la edad en la que causa efecto la pensión<sup>22</sup>.

Para facilitar la comprensión del cuadro, el gráfico 2.7 reproduce la evolución de la edad de retiro según tres grandes grupos de edad: menos de 65 años, 65 años y más de 65 años, mientras que el gráfico 2.8 recoge los perfiles de jubilación de 1980, 1990 y 2004.

Empezando por el gráfico 2.7, lo que más llama la atención es la relativa estabilidad de la distribución de la edad de jubilación durante los casi 25 años contemplados en el mismo. Probablemente lo más destacable sería: (1) la caída de pequeña cuantía pero constante del porcentaje de trabajadores que se jubilan pasados 65 años, (2) el aumento de jubilaciones anticipadas en los primeros años de la década de los 80, coincidiendo con los procesos más intensos de reestructuración industrial y aumento del desempleo, algo que también se observa a comienzos de la pasada década coincidiendo con la crisis de 1993, pero que sorprendentemente también se reproduce a comienzos de la presente década, en un contexto, sin embargo, de crecimiento económico y fuerte creación de empleo<sup>23</sup>. La misma conclusión se obtiene del análisis de los perfiles de edad de jubilación en los tres cortes tem-

---

<sup>22</sup> Para interpretar estos datos es importante tener en cuenta que debido al sistema de presentación de la información sobre los cotizantes, de los que se conoce la fecha completa del alta de jubilación pero sólo el año de nacimiento, a la hora de calcular la edad se ha optado tomar el año de nacimiento y en el caso de la jubilación prescindir del mes y sólo utilizar el año. Los resultados así obtenidos son muy similares a los alcanzados cuando se toma el mes y año de jubilación y arbitrariamente se fija una edad de jubilación para todos igual al 1 de julio.

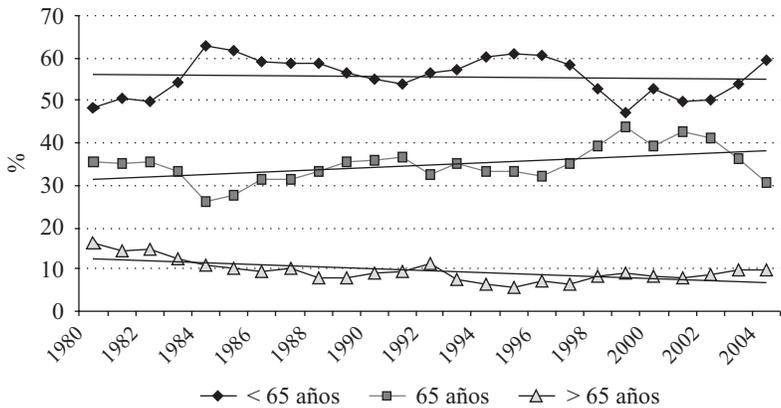
<sup>23</sup> Una de las posibles razones detrás de esta tendencia sería la llegada a la edad de jubilación de los trabajadores prejubilados en los años posteriores a la crisis de los noventa.

Cuadro 2.6  
Edades de jubilación en el Régimen General (1980-2004)

	Entre 50 y 54	Entre 55 y 59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	Más de 70
1980	0,0	1,5	18,1	10,6	6,6	6,5	5,1	35,7	9,4	1,6	1,6	1,0	2,4
1981	0,1	1,2	17,7	13,7	7,7	5,8	4,4	35,3	7,4	3,0	0,9	0,8	2,1
1982	0,0	1,4	18,1	11,2	7,2	4,6	7,3	35,7	7,6	2,2	1,7	1,1	1,9
1983	0,1	0,6	20,8	10,6	7,8	6,2	8,4	33,2	6,1	2,1	1,3	1,1	1,8
1984	0,0	1,5	20,2	13,3	10,1	8,5	9,3	26,2	5,4	1,8	1,4	0,8	1,5
1985	0,2	2,1	21,9	11,4	9,2	8,8	8,4	27,8	4,7	1,9	1,3	0,8	1,6
1986	0,3	1,8	27,2	10,4	8,5	5,2	5,9	31,5	5,3	1,4	1,0	0,3	1,3
1987	0,1	2,8	27,3	9,1	7,2	6,3	6,0	31,3	5,9	1,1	0,9	0,6	1,5
1988	0,1	1,7	29,2	8,6	7,7	6,2	5,4	33,2	4,7	1,3	0,5	0,5	0,9
1989	0,2	0,7	30,5	8,0	6,3	5,5	5,2	35,5	4,0	1,3	0,8	0,4	1,4
1990	0,2	0,4	29,6	7,1	6,7	5,1	6,0	35,9	4,7	1,2	0,7	0,6	1,8
1991	0,1	0,4	28,1	7,4	6,4	5,7	6,0	36,6	4,3	1,6	0,8	0,7	2,0
1992	0,1	0,4	28,3	7,8	6,6	6,1	7,2	32,5	4,6	1,8	1,2	0,7	2,7
1993	0,1	0,4	27,1	8,9	6,9	6,5	7,4	35,4	3,5	1,2	0,7	0,6	1,5
1994	0,1	0,2	27,4	9,5	8,6	7,0	7,8	33,3	2,8	1,2	0,6	0,5	1,2
1995	0,1	0,2	29,3	8,3	7,9	7,3	7,8	33,2	2,5	0,9	0,6	0,3	1,4
1996	0,1	0,3	31,5	7,8	6,2	7,2	7,6	32,1	3,1	1,1	0,9	0,6	1,5
1997	0,0	0,6	30,7	7,4	6,9	5,4	7,4	35,1	2,7	0,8	0,6	0,5	1,9
1998	0,1	0,7	25,3	7,1	6,1	5,4	8,0	39,2	3,9	1,2	0,7	0,5	1,9
1999	0,1	0,1	22,4	5,1	5,6	5,7	8,3	43,6	3,9	1,7	0,8	0,6	2,1
2000	0,0	0,2	31,3	3,5	5,1	4,5	8,2	39,1	3,5	1,4	0,9	0,5	1,8
2001	0,1	0,4	25,1	6,5	4,5	4,5	8,6	42,7	3,4	1,3	0,7	0,5	1,8
2002	0,0	0,2	23,6	5,9	7,9	4,5	8,1	41,1	3,8	1,4	0,7	0,5	2,2
2003	0,1	0,2	25,7	7,8	6,3	7,3	6,5	36,2	4,1	1,3	1,1	0,7	2,7
2004	0,0	0,4	25,5	9,1	6,6	6,6	11,3	30,9	3,8	1,7	0,9	0,7	2,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

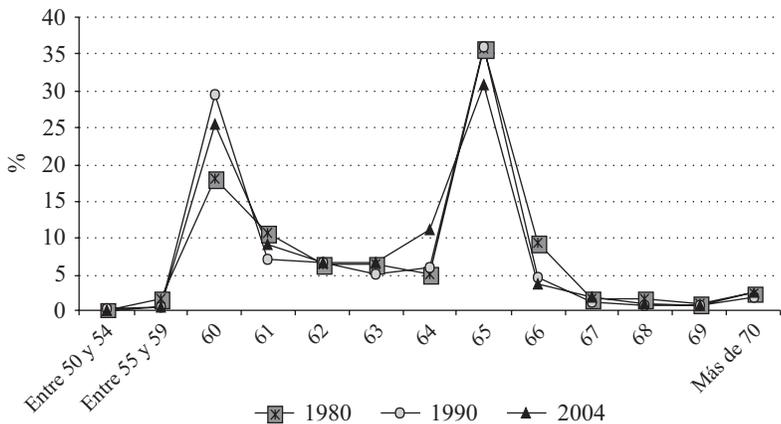
Gráfico 2.7  
**Evolución de las altas de jubilación por grupos de edad**  
 (1980, 1990 y 2004)



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

porales recogidos en el gráfico 2.8: ausencia de cambios drásticos, exceptuando acaso el menor porcentaje de jubilaciones a los 60 años en 1980.

Gráfico 2.8  
**Edad de jubilación, 1980-2004**



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

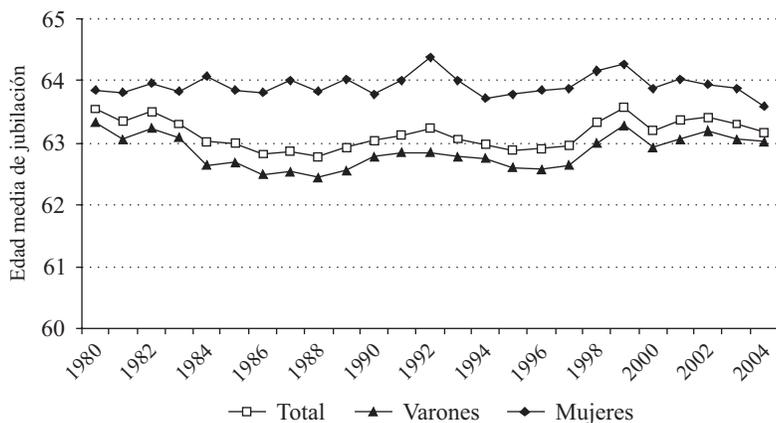
Esta conclusión de razonable estabilidad en el comportamiento de los trabajadores a la hora de jubilarse cuando se contempla el conjunto del período también se observa cuando se calcula la edad media de jubilación del conjunto de trabajadores beneficiarios del Régimen General de la seguridad social. En el cuadro 2.7 y en el gráfico 2.9 se recoge la edad media de jubilación trabajadores españoles según sexo tal y como se deriva directamente de la base de datos de la SS. Como señalábamos más arriba destaca la muy pequeña variación en la edad media, que fluctúa para el conjunto del período entre un valor máximo en 1999 de 63,6 años y un valor mínimo 62,8 años en 1988, si bien, en conjunto, se aprecia un comportamiento que podríamos denominar procíclico, en

Cuadro 2.7  
**Edad media de jubilación por según sexo.**  
**España 1989-2004**

	<i>Edad media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Observaciones</i>
1980	63,5	2,8	<b>63,3</b>	63,8	1.006
1981	63,3	2,8	63,1	63,8	1.211
1982	63,5	2,8	63,2	64,0	1.331
1983	63,3	2,6	63,1	63,8	1.588
1984	63,0	2,7	62,6	64,1	2.286
1985	63,0	3,0	62,7	63,9	2.592
1986	62,8	3,1	62,5	63,8	2.647
1987	62,9	3,0	62,5	64,0	3.098
1988	<b>62,8</b>	3,1	<b>62,4</b>	63,8	3.281
1989	62,9	2,7	62,6	64,0	3.562
1990	63,0	3,0	62,8	63,8	3.906
1991	63,1	3,1	62,8	64,0	4.337
1992	63,2	3,1	62,8	<b>64,4</b>	4.831
1993	63,1	2,8	62,8	64,0	5.215
1994	63,0	2,8	62,7	63,7	5.754
1995	62,9	2,7	62,6	63,8	5.947
1996	62,9	2,9	62,6	63,9	6.141
1997	63,0	3,4	62,7	63,9	5.646
1998	63,3	3,6	63,0	64,2	5.206
1999	<b>63,6</b>	2,8	63,3	64,3	4.590
2000	63,2	2,8	62,9	63,9	4.983
2001	63,4	2,7	63,1	64,0	4.917
2002	63,4	2,7	63,2	63,9	4.882
2003	63,3	2,9	63,1	<b>63,9</b>	5.119
2004	63,2	2,7	63,0	63,6	4.760
<b>Media</b>	<b>63,1</b>		<b>62,9</b>	<b>63,9</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

Gráfico 2.9  
**Edad media de jubilación según sexo. España 1980-2004**



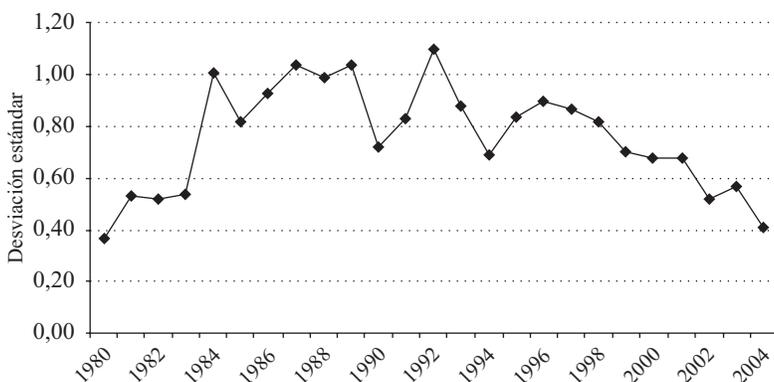
Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

el sentido de que la edad de retiro disminuye en los períodos de recesión económica y desempleo y aumenta en los períodos de crecimiento económico y recuperación del empleo. Destaca asimismo, la edad media mayor de jubilación de las mujeres. Diferencia ésta que, como se puede ver en el gráfico 2.10, que recoge la desviación estándar de las edades medias de jubilación a lo largo del período, aumentaría en la primera mitad del período, para reducirse, desde entonces, hasta situarse al final del período a un nivel similar al existente en 1980<sup>24</sup>.

Puesto que los perfiles de jubilación están frecuentemente asociados al tipo de trabajo desarrollado, en el cuadro 2.8 se reproduce la edad media de jubilación según grandes grupos de actividad económica. Como se puede apreciar, también en términos de grandes grupos de actividad la edad media de jubilación se mantiene básicamente estable, aunque como era de esperar las distintas actividades muestran diferentes edades medias de jubilación, con Educación y otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales con las edades más altas, 64,5 años, e Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico en el otro, con 62,1 años de media.

<sup>24</sup> En Economía es habitual hablar de convergencia o cuando la desviación estándar existente entre dos variables se reduce a lo largo del tiempo. Según este criterio de 1980 a 1992 se habría producido un proceso de divergencia o, mientras que desde entonces el proceso se podría calificar de convergencia.

Gráfico 2.10  
**Desviación estándar, de la edad media de jubilación de hombres  
 y mujeres. España 1980-2004**



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

Cuadro 2.8  
**Jubilación media por grandes grupos de actividad  
 (2008)**

	Edad media	Desviación típica	Observa- ciones	Media de edad 2000-2005 (1980-85 = 100)
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	62,8	3,20	568	100,0
Industrias extractivas	62,4	2,82	8.206	100,4
Industria de la madera y del corcho	62,6	2,45	13.934	100,1
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	62,1	2,58	5.978	99,1
Producción y distribución de energía eléc- trica, gas y agua	62,4	2,44	12.792	101,1
Comercio y reparaciones	63,2	2,67	11.945	99,7
Transporte almacenamiento y comunica- ciones	62,4	2,87	8.208	100,2
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	63,9	2,72	7.514	99,8
Educación	64,5	2,82	3.062	99,1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios per- sonales	64,5	2,85	3.936	99,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

Como es esperable, cuando el análisis de la edad media de jubilación se realiza para sectores de actividad con un mayor grado de desagregación, aumentan también las diferencias (véase apéndice A.1). En este caso, la edad media más baja de jubilación se corresponde al sector de extracción de minerales de uranio y toro con 59,6 años, y la más alta al sector hogares que emplean personal doméstico con 65,2 años. En todo caso, de la observación de las medias quinquenales para el conjunto del período se deduce que durante el mismo se ha producido cierto proceso de convergencia, con una reducción de la desviación estándar de 1,72 a 1,53, si bien este proceso daría muestras de agotamiento en el último decenio.

A modo de conclusión, cabe señalar, por lo tanto, la relativa estabilidad de la edad media de jubilación efectiva en el último cuarto de siglo, así como la existencia de cierta convergencia en lo que se refiere a la edad media de jubilación efectiva por sectores de actividad. Los resultados obtenidos contrastan de forma significativa con las estadísticas utilizadas por distintas instituciones internacionales, como la Unión Europea, relativas a la edad media de «salida» de la población activa, que recientemente una publicación comunitaria, *Employment in Europe 2005* (p. 14), situaba para el caso de España en los 61,3 años para 2003. Es importante señalar que ambas magnitudes miden cosas distintas: la edad media efectiva de jubilación en nuestro caso y la edad de abandono de la población activa en caso de la UE. Frecuentemente ésta última variable se interpreta en términos de jubilación, dando una imagen errónea de la edad efectiva a la que los individuos empiezan a recibir una pensión, que para el caso de España se adelanta en casi dos años. Aunque desde el punto de vista del análisis de la utilización de los recursos laborales potenciales que hay en un país este indicador está plenamente justificado, no se puede decir lo mismo cuando lo que se pretende es analizar las implicaciones de la jubilación anticipada desde el punto de vista de la sostenibilidad del sistema de pensiones, ya que, como se ha visto, los resultados son significativamente diferentes. Más aún, las tendencias seguidas por ambos indicadores también lo son: estabilidad en lo que se refiere a la edad media de jubilación, y aumento en el caso de edad media de abandono de la población activa (de 60,4 a 61,4 en el período 2000-2003)<sup>25</sup>.

El análisis realizado en esta sección pone de manifiesto la existencia de un modelo de «doble pico», según el cual la mayoría de los trabajadores se jubila bien al cumplir los 60 años, bien al cumplir los 65. Asimismo-

---

<sup>25</sup> Para más detalles sobre los distintos métodos de cálculo de la edad de abandono del mercado de trabajo véase SCHERER (2002).

mo, vimos como la legislación española contempla la posibilidad de jubilación anticipada de determinados colectivos, si bien sólo de forma temporal, ya que la única vía no asociada a las características del trabajo o la situación de desempleo exige haber pertenecido a una mutualidad laboral el 1/1/67, con lo que la bolsa de trabajadores que cumplen dicha condición necesariamente disminuye con el paso de los años: de hecho, durante el presente año (2006) todos los que en 1967 tenían más de 21 años habrán alcanzado ya la edad mínima para jubilarse anticipadamente, y en el 2010 la habrán alcanzado los que en esa fecha tenían 17 años. Todo ello lleva a pensar en una futura disminución de las jubilaciones anticipadas por esta vía. En el caso de que este proceso automático de reducción por disminución del número de candidatos potenciales como resultado del envejecimiento de las cohortes que tienen ese derecho se viera acompañado por un mantenimiento en el proceso de mejora del mercado de trabajo experimentado en la última década, entonces cabría esperar también una reducción de las jubilaciones anticipadas impulsada por la menor entrada en el desempleo de personas «jubilables». De ser así sólo quedarían los casos especiales y las prejubilaciones como fuente de jubilación anticipada, algo, por otra parte, sobre lo que es más fácil de actuar con medidas de política económica, como se verá más adelante.

#### 2.4. HISTORIA LABORAL Y JUBILACIÓN ANTICIPADA

En la sección anterior se abordó el análisis del comportamiento de la población empleada en nuestro país en lo que se refiere a la edad de jubilación. A modo de complemento, en la presente sección se estudiará cuales son las características de los trabajadores en el momento de la jubilación en lo que se refiere a la longitud de sus carreras laborales, definidas éstas en términos de años de cotización. Para ello seguiremos un esquema similar al de la sección anterior aportando datos sobre la evolución del número medio de años cotizados desde 1980, su distribución de acuerdo a la edad de jubilación y sus diferencias sectoriales.

El cuadro 2.9 reproduce el número de años medios cotizados por los trabajadores jubilados en el período 1980-2004, en términos totales y por sexo, así como la desviación estándar del número medio de años cotizados para cada uno de los años del período. Para su mejor comprensión, en el gráfico 2.11 se representan los años medios de cotización totales y por sexo.

Del análisis de esta información sobre años cotizados medios destacan tres elementos: (1) a lo largo del período se observa un progresivo

Cuadro 2.9  
**Años cotizados (RG) por los jubilados según año de retiro**

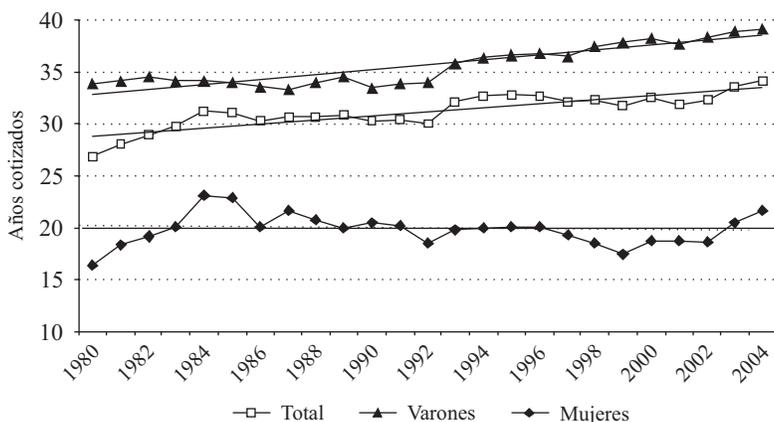
	<i>Total</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Observaciones</i>
1980	26,9	16,63	33,9	16,4	1.006
1981	28,0	15,59	34,2	18,3	1.211
1982	29,0	15,25	34,5	19,2	1.331
1983	29,8	14,47	34,2	20,1	1.588
1984	31,2	13,37	34,1	23,1	2.286
1985	31,2	13,26	34,0	22,9	2.592
1986	30,3	14,06	33,6	20,1	2.647
1987	30,7	13,69	33,4	21,7	3.098
1988	30,7	13,37	34,0	20,8	3.281
1989	30,8	13,86	34,6	19,9	3.562
1990	30,3	13,72	33,5	20,5	3.906
1991	30,5	13,13	33,9	20,2	4.337
1992	30,1	13,87	34,1	18,5	4.831
1993	32,1	12,87	35,9	19,8	5.215
1994	32,6	13,02	36,4	19,9	5.754
1995	32,9	12,91	36,6	20,1	5.947
1996	32,6	13,28	36,8	20,1	6.141
1997	32,1	14,03	36,5	19,2	5.646
1998	32,2	14,74	37,5	18,4	5.206
1999	31,8	15,53	37,8	17,4	4.590
2000	32,5	14,90	38,2	18,8	4.983
2001	31,9	15,26	37,8	18,8	4.917
2002	32,3	15,28	38,4	18,6	4.882
2003	33,6	14,57	38,9	20,5	5.119
2004	34,1	13,66	39,2	21,7	4.760

*Fuente:* Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

aumento del número medio de años de cotización que pasa de 27 en 1980 a 34 en 2004, (2) ese aumento obedece al aumento de las cotizaciones medias de los varones, cuyo número medio de años de cotización pasa de 34 a 39, (3) el comportamiento temporal de las cotizaciones medias de las mujeres en el momento de su jubilación muestran un perfil más plano, (4) atendiendo al comportamiento de la desviación estándar parece existir cierta reducción de la (elevada) disparidad en el número de años cotizados de los jubilados en la primera parte del período, si bien esta reducción se vería frustrada por la recesión de 1993, a partir de la cual se produce un aumento de la dispersión que duraría hasta la recuperación del empleo de la presente década.

Pero tan interesante como el comportamiento agregado del historial de cotización en el momento de acceder a una pensión de jubilación, es conocer cuál es el historial de aquéllos que se jubilan antici-

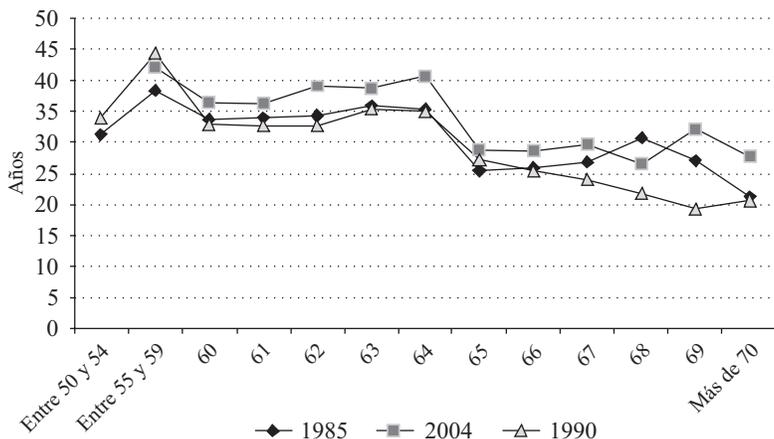
Gráfico 2.11  
**Años medios cotizados. España 1980-2004**



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

padamente en comparación de los que lo hacen a la edad «normal» o los que posponen su jubilación más allá de los 65 años. Esta información, recogida de forma sintética en el gráfico 2.12 para los años 1980, 1990 y 2004, y con mayor detalle en el cuadro 2.10, refleja

Gráfico 2.12  
**Años medios cotizados según la edad de jubilación.**  
**España, 1980, 1990 y 2004**



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

Cuadro 2.10  
Años de cotización según la edad de jubilación. Régimen General (1980-2004)

	Entre 50 y 54	Entre 55 y 59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	Más de 70
1980	—	32,4	29,8	28,6	31,5	31,7	30,8	22,0	26,6	25,7	27,1	33,0	31,8
1981	48,0	37,1	32,9	29,8	32,5	29,7	30,3	22,6	30,3	23,9	28,2	34,3	30,0
1982	—	37,9	32,9	32,7	33,4	34,2	35,5	24,4	25,6	20,4	26,0	26,9	22,6
1983	0,0	35,0	33,5	32,5	34,0	33,8	36,9	25,2	24,1	23,6	23,9	31,9	20,8
1984	—	33,1	34,7	34,7	35,2	35,0	35,9	25,2	24,0	25,7	19,5	26,2	25,6
1985	31,2	38,4	33,8	33,9	34,3	36,0	35,3	25,5	25,9	26,9	30,8	27,0	21,2
1986	41,5	35,5	33,3	33,8	33,4	32,6	35,2	26,4	24,8	26,6	19,2	24,1	10,6
1987	40,3	36,2	34,2	34,9	34,9	34,9	36,2	25,8	24,1	24,7	13,6	15,9	15,6
1988	27,3	37,6	33,7	33,4	34,0	35,2	34,9	27,1	23,3	21,9	12,5	21,5	14,4
1989	38,4	39,6	33,7	34,5	34,4	35,3	37,5	27,2	24,2	19,2	18,6	17,5	15,8
1990	33,9	44,3	32,9	32,7	32,7	35,3	34,9	27,2	25,4	24,1	21,7	19,2	20,6
1991	14,7	35,4	33,8	31,5	33,2	34,9	36,8	27,5	25,2	22,2	23,7	21,0	19,7
1992	33,3	36,1	33,6	32,0	34,0	32,5	35,2	28,1	21,7	20,9	17,8	12,0	12,7
1993	31,3	44,4	34,4	33,5	35,8	36,4	35,9	29,2	24,6	27,4	25,7	21,4	23,4
1994	41,3	42,2	34,1	34,4	36,2	38,0	37,2	29,2	27,0	23,9	24,2	28,5	23,3
1995	38,3	31,0	34,7	35,8	37,3	37,1	37,9	28,8	26,1	22,9	24,6	26,2	21,3
1996	47,6	44,8	35,1	34,4	37,1	37,0	38,3	28,5	25,3	21,7	25,6	20,0	22,8
1997	43,0	37,0	35,0	35,2	37,2	38,3	37,8	27,4	23,2	19,6	23,1	22,3	24,3
1998	36,8	35,7	35,4	35,5	38,0	37,3	38,4	28,4	23,8	24,4	21,0	17,9	26,2
1999	30,3	32,0	35,6	34,6	37,3	37,7	40,0	27,9	26,5	22,4	23,3	22,2	22,5
2000	47,0	43,0	35,9	35,2	37,6	39,0	40,1	28,1	26,5	25,1	27,3	21,7	23,1
2001	46,8	39,1	35,6	34,8	38,0	40,2	40,4	27,1	27,2	24,8	24,9	19,3	22,5
2002	46,0	34,9	36,3	37,0	37,1	38,7	40,5	27,6	25,6	24,4	23,1	30,4	26,1
2003	40,6	41,6	36,7	36,6	39,2	40,1	40,9	29,0	27,1	25,5	27,9	29,8	25,3
2004	—	42,0	36,4	36,2	39,1	38,7	40,6	28,8	28,6	29,7	26,5	32,1	27,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

cómo aquellos que se jubilan anticipadamente tienen por término general un historial más largo de cotización, que para el año 2004 se sitúa en todos los casos por encima de los 35 años (lo que supondría un coeficiente reducción medio sobre la base reguladora del 7%), mientras que los jubilados a los 65 o más años escasamente alcanzarían los 30 años de cotización.

Si tenemos en cuenta que 35 años de cotización permiten acceder al 100% de la base reguladora y que 30 sólo permiten acceder al 90%, el comportamiento de los trabajadores que retrasan su edad de retiro se podría explicar como un intento de acumular más años de cotización con la finalidad de mejorar su pensión final. No parece así que los incentivos a retrasar la edad de jubilación (un aumento del 2% de ésta por año retrasado una vez alcanzados los 35 años de cotización) estén jugando un papel importante en este colectivo.

Atendiendo al perfil del gráfico anterior se puede decir que existe un cierta «lógica» en la praxis de la jubilación, en el sentido de que aquellos que empezaron a trabajar-cotizar más tempranamente se jubilan también antes, mientras que aquellos otros que por distintas circunstancias han trabajado-cotizado durante un menor número de años se jubilan más tardíamente. También es interesante señalar que en prácticamente todas las edades la curva de 2004 domina las anteriores correspondientes a 1980 y 1990.

Por último, se ha procedido a calcular el comportamiento de los años de jubilación por sectores. Este resultado se recoge de forma sintética en el cuadro 2.11, y con mayor nivel de desagregación en el Apéndice A.2.

Como se puede apreciar en el gráfico 2.13, la información desagregada también parece avalar la idea de existencia de una relación significativa de tipo inverso entre el número medio de años cotizados y la edad media de jubilación, de forma que en términos genéricos en aquellos sectores donde las carreras profesionales son más largas la jubilación también se produce antes.

También es interesante señalar que a lo largo del período considerado no se ha producido una convergencia en el número de años cotizados entre los distintos sectores de actividad, más bien todo lo contrario.

El último elemento a tener en cuenta en nuestro repaso de las pautas de jubilación anticipada en España en el último cuarto de siglo es el comportamiento de la edad de jubilación de acuerdo con la

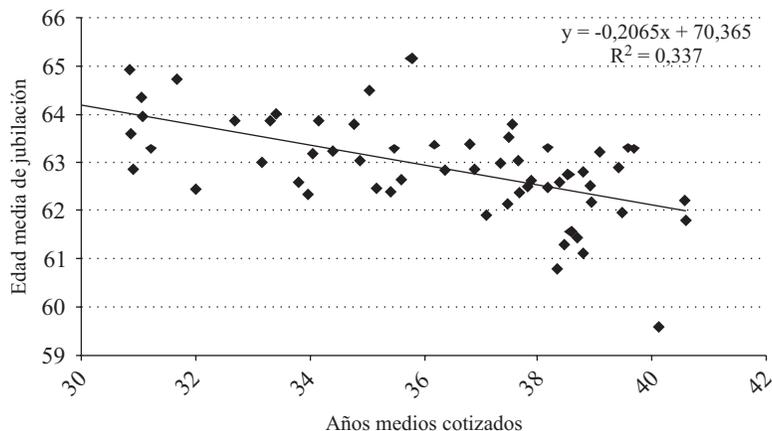
Cuadro 2.11

**Años cotizados al jubilarse total del período (1980-2005) por sector**

	<i>Años cotizados medios</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Observaciones</i>
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	34,2	11,89	568
Industrias extractivas	35,4	10,25	8.206
Industria de la madera y del corcho	38,0	7,92	13.934
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	38,5	7,03	5.978
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	35,7	8,38	12.792
Comercio y reparaciones	33,9	10,83	11.945
Transporte almacenamiento y comunicaciones	37,2	9,87	8.208
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	33,3	11,15	7.514
Educación	31,4	10,56	3.062
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	33,1	11,19	3.936

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL (2005).

Gráfico 2.13

**Edad media de jubilación y cotizaciones medias según sectores de actividad (1980-2004)**

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

ocupación. Para ello contamos con información de los ocho grupos de cotización de la seguridad social. En el cuadro 2.12 se reproduce la edad media de jubilación para el conjunto del período de acuerdo a los grupos de cotización de los trabajadores. Puesto que un trabajador puede pertenecer a distintos grupos de cotización a lo largo de su vida laboral, a la hora de realizar la estimación de la edad media de jubilación se ha adscrito a cada trabajador al último grupo al que perteneciera.

El cuadro 2.12 muestra una diferencia apreciable en el comportamiento de los trabajadores a la hora de jubilarse según categorías, desde los 62,5 años de peones y oficiales de tercera y especialistas a los 64,3 del grupo 1. En contra de lo que se deriva de los cálculos aludidos en la sección 2.3, según los cuales la jubilación anticipada era financieramente ventajosa para los grupos 1-3, estos grupos muestran valores superiores o iguales (grupo 3) que la media de los valores medios de cada año. Fuera del hecho de los dos casos extremos: grupo 1 y 10, que ocupan también los extremos de la distribución en términos de edad media de jubilación, poco se puede decir sobre los demás grupos, que no parecen guardar siempre un orden jerárquico: así, por ejemplo, los auxiliares administrativos se jubilan por término medio un año antes de los oficiales administrativos.

Cuadro 2.12

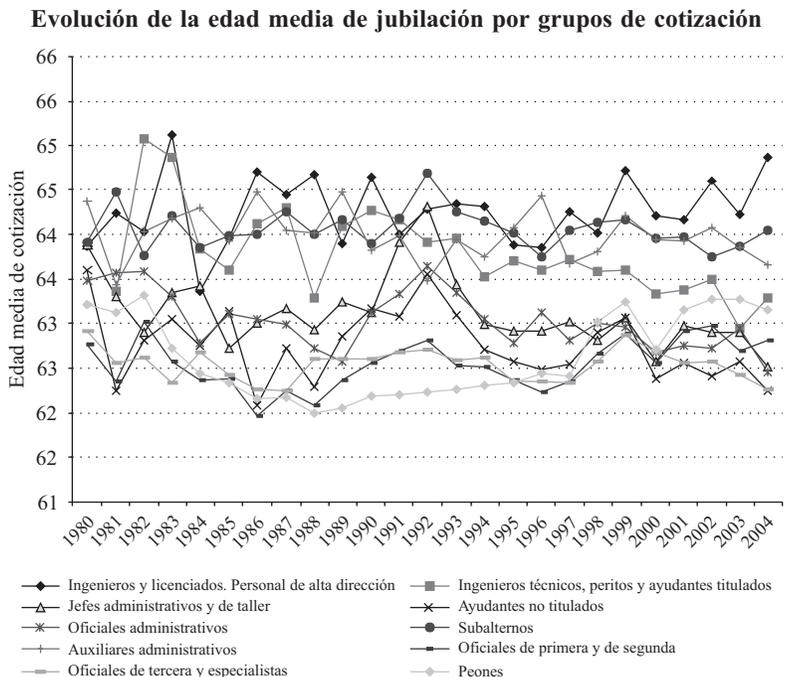
**Edad de jubilación por grupo de cotización**  
(toda la muestra)

	<i>Grupo de cotización</i>	<i>Edad media de jubilación</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Observaciones</i>
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	64,3	3,1	4.407
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	63,6	2,7	2.245
3	Jefes administrativos y de taller	63,1	2,7	4.888
4	Ayudantes no titulados	62,7	2,7	3.975
5	Oficiales administrativos	63,0	2,9	7.029
6	Subalternos	64,0	2,7	5.674
7	Auxiliares administrativos	64,0	2,7	2.960
8	Oficiales de primera y de segunda	62,6	2,5	20.647
9	Oficiales de tercera y especialistas	62,5	2,6	11.829
10	Peones	62,5	2,8	18.638

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

En lo que se refiere al comportamiento temporal de la edad media de jubilación, en el gráfico 2.14, se observa un comportamiento de diente de sierra, caracterizado por la estabilidad para la mayor parte de los grupos de cotización excepto los grupos 2 y 8. En este último caso, se observa una reducción de la edad media de jubilación en la primera parte del período, hasta alcanzar un valor mínimo de 62 años en 1988, coincidiendo *grosso modo* con los años de mayor destrucción de empleo de la década de los 80, y una segunda parte de aumento de la edad de jubilación hasta superar los 63 años a partir de 2001 (tendencia compartida con el grupo de oficiales de primera y segunda). En lo que se refiere al primero de los grupos mencionado (Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados), se observa una tendencia decreciente, de forma que mientras que al principio del período este grupo se identifica con los colectivos con mayor edad efectiva de jubilación, al final pasa a identificarse con los de menor edad efectiva.

Gráfico 2.14



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social MCVL (2005).

## 2.5. FACTORES DETERMINANTES DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

La jubilación es un momento importante en el ciclo vital de los trabajadores, pues supone un cambio radical en su estilo de vida, a menudo con implicaciones importantes en su nivel de renta (la pensión media de los jubilados en el año 2004 equivalía a poco más del 40% del salario medio)<sup>26</sup> y en la intensidad de sus relaciones sociales. Para algunos trabajadores la jubilación hace honor a su etimología y supone «júbilo», mientras que en otros casos puede conducir a estados depresivos, al menos en el corto plazo. Por todo ello, tiene sentido pensar que detrás de las pautas de jubilación que hemos observado se esconden factores de muy distinta índole.

Una forma ilustrativa de ordenar esa multiplicidad de factores que afectan a la decisión de jubilación es mediante su clasificación en dos agrupaciones distintas de factores. Por un lado estarían aquellos factores de distinto tipo que actúan sobre todo en el ámbito de los oferentes de trabajo, esto es los trabajadores, y sus intereses o restricciones. En la literatura anglosajona a estos factores se les denomina genéricamente «factores de tiro» o *pull factors* en la medida de que serían decisiones circunscritas al ámbito de los trabajadores las que estarían detrás del abandono por jubilación de los trabajadores del mercado laboral. Por otro tendríamos factores relacionados con el ámbito de los demandantes de trabajo, esto es las empresas, que actúan «empujando» bien por decisión propia o bien por circunstancias del mercado (crisis económica) a los trabajadores del mercado de trabajo (*push factors* en terminología anglosajona)<sup>27</sup>.

### 2.5.1. Factores de oferta

Por un lado, la jubilación puede obedecer simplemente a un cálculo de los trabajadores basado en una comparación de los ingresos que obtendrían a lo largo de su vida según se jubilen antes o después, junto con el valor que otorguen al aumento del ocio asociado a la jubilación. Desde este enfoque, trabajar más años significa tener menos ocio, tener mayores ingresos ahora y, en función del sistema de cálculo de pensiones, tener también mayores ingresos en el futuro, mientras que jubilarse

---

<sup>26</sup> MTAS. Boletín de Estudios Laborales para pensión media de jubilación de las altas en el sistema, que en 2004 fue de 1053 €.

<sup>27</sup> Véase, por ejemplo, OECD (2005).

significa disponer de más ocio ahora pero también, probablemente, de menores ingresos. Desde esta aproximación, la edad de jubilación efectiva obedecerá a estos parámetros y será aquella para la cual el valor presente de la utilidad total del individuo (derivada de la renta y el ocio) sea máximo. Ésta es la aproximación estándar adoptada en la literatura económica a la hora de explicar la edad efectiva de jubilación, que se considera como una cuestión puramente de oferta, esto es, algo que decide libremente el individuo en función de los parámetros antes mencionados. Según este enfoque es de esperar que cuánto más generosas sean las pensiones, esto es más parecida sea la pensión neta,  $P_n$ , al salario neto,  $W_n$ , obtenido por el trabajador, menos tendrá éste que ganar retrasando su edad de jubilación. Las penalizaciones asociadas al adelantamiento de la edad de jubilación, la utilización del número de años cotizados en el cálculo de la pensión y los pluses con los que se premia su retraso con respecto a la edad normal serían los mecanismos que se utilizarían para alterar los parámetros que afectan a esa decisión puramente personal de los trabajadores.

Si olvidamos por el momento el valor del aumento del ocio asociado a la jubilación, los incentivos para retirarse antes o después se pueden expresar, desde esta aproximación, mediante dos indicadores: la generosidad de la pensión ( $P_n/W_n$  %) al que ya hemos aludido más arriba, y la riqueza de la pensión, concepto que hace referencia al valor actual del flujo futuro de pagos de pensión al que tiene derecho el pensionista (pensión media neta anual x número de años de esperanza de vida en el momento de la jubilación). Siempre que  $P_n < W_n$ , retrasar en un año la edad de jubilación implicará un aumento del ingreso en ese año y en su caso un aumento de sus derechos futuros de pensión, pero simultáneamente una disminución de la riqueza de la pensión ya que ésta se cobrará durante un año menos. Se dice que un sistema es «actuarialmente justo» cuando el aumento de la contribución asociada a este año de trabajo da lugar a un aumento de la pensión a la que tiene derecho el trabajador de forma que el valor actual total de la riqueza de la pensión no varía aunque disfrute de la pensión un año menos. En ese caso, el sistema no incentivaría el adelanto de la edad de jubilación.

De acuerdo con los trabajos de Gruber y Wise (1999 y 2004), Schils (2005) o Duval (2005), la existencia de este tipo de incentivos es un factor importante a la hora de explicar las decisiones de jubilación anticipada. Los perfiles de jubilación reproducidos en el gráfico 2.12, según los cuales los trabajadores que optan por jubilarse a una edad más temprana son aquellos con unos historiales laborales

más largos confirman la importancia de los incentivos financieros para el caso español, en la medida en que los trabajadores con historiales más largos tienen que hacer frente a una penalización financiera inferior, aunque de acuerdo con las simulaciones mencionadas más arriba no compensan en todos los casos el efecto negativo para éstos.

En todo caso, de la revisión de la literatura sobre esta cuestión realizada por Krueger y Meyer (2002) se desprende que la respuesta de la tasa de ocupación en personas mayores a la riqueza en seguridad social es mixta. Algunos trabajos encuentran efectos importantes y otros efectos muy reducidos. En este sentido, los autores señalan que, tal y como se ha señalado más arriba, la caída en la tasa de ocupación en Estados Unidos es un fenómeno que viene de antiguo, comprobándose (Krueger y Pischke, 1992) cómo en Estados Unidos cambios legislativos que provocaron bruscos incrementos y reducciones de la riqueza en pensiones, no afectaron a la tendencia de reducción de la tasa de ocupación, que no se correlacionó con los movimientos de la riqueza en pensiones.

Sin embargo, los incentivos financieros directos no son la única razón detrás de la jubilación anticipada. En un contexto de mercado de trabajo cambiante y desempleo creciente, es probable que la alternativa a la jubilación sea el desempleo y no el mantenimiento de su estatus como trabajador. Numerosos estudios, como el de De Vroome y Blomsma (1991) para el caso holandés, por ejemplo, han demostrado que las tres principales vías de salida del mercado de trabajo, jubilación anticipada, pensión de invalidez y desempleo, no actúan de forma independiente entre sí. Esto es, la jubilación anticipada o el acceso a una pensión de invalidez son opciones a las que acude el trabajador en el caso de desempleo a edad madura, de forma que su demanda aumenta cuando se deterioran las posibilidades de empleo de este colectivo, lo que en cierto modo indica que la voluntariedad con la que a menudo se asocia la jubilación anticipada puede no serlo tanto.

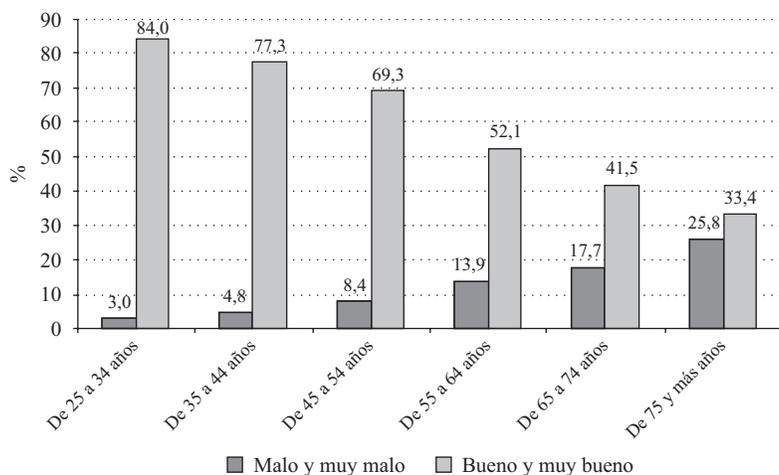
El desempleo como factor de incentivo a la jubilación anticipada será especialmente importante en aquellas situaciones en las que desempleo sea particularmente elevado, en la medida en que las empresas, como veremos más adelante, suelen preferir contratar a trabajadores jóvenes frente a los de mayor edad. Este hecho se refleja en la posibilidad incorporada en muchos sistemas de protección por desempleo de empalmar este tipo de prestaciones con la jubilación anticipada. Por otra parte, puesto que, como también veremos más ade-

lante, en la mayor parte de actividades los trabajadores tienen un perfil salarial creciente con la edad, vinculado a los pluses de antigüedad, es fácil que en el caso de que un trabajador de edad madura desempleado encuentre trabajo, éste tenga un salario sensiblemente más bajo que el que tenía en su ocupación anterior, con lo que muy probablemente la penalización asociada a la jubilación anticipada no lo sea tanto comparada con el nuevo y más bajo salario ofrecido en un mercado de trabajo que sólo acude a este tipo de trabajadores como segunda opción. Es por ello que, al menos para parte de los anticipadamente jubilados, la jubilación anticipada sea tan voluntaria como una elección entre la bolsa y la vida. Una contrastación para los países de la OCDE de la importancia de este factor como determinante de la jubilación anticipada (en este caso concreto aproximada como la diferencia en tasa de actividad de los trabajadores 55-59 o 60-64 con respecto a la tasa de actividad de los trabajadores 50-54 y 55-59 respectivamente) la encontramos en el trabajo de Duval (2003), donde en una estimación de datos de panel para 22 países de la OCDE entre 1967-1999, con tres variables independientes: una variable de corte financiera (la tasa implícita de continuar trabajando que depende, entre otros factores, de la generosidad de la pensión), la tasa de desempleo y la edad estándar de jubilación, la tasa de desempleo muestra en todas las variantes estimadas un valor significativo. La importancia del desempleo como factor asociado de la jubilación anticipada también aparece en el estudio de Argimón, Cairó y González (2006) sobre la transición a la jubilación en España, donde a partir del estudio de la situación laboral previa a la jubilación de los trabajadores nacidos entre 1934 y 1939 encuentran que mientras que en el caso de los trabajadores jubilados anticipadamente entre el 42 y el 52% estaban previamente al retiro en situación de paro, en el caso de los trabajadores jubilados a los 65 años el porcentaje se situaba tan sólo entre el 10 y el 15%. De ello, como muy acertadamente señalan las autoras, no se puede deducir sin más que el desempleo sea la causa de la jubilación anticipada, ya que bien podría ocurrir que, como en el caso de las mal llamadas prejubilaciones, la situación de desempleo sea un episodio programado dentro de una estrategia de jubilación anticipada. En todo caso, a falta de un estudio más detallado sobre la causalidad entre desempleo y jubilación anticipada, estos resultados indican la importancia potencial del desempleo como factor de jubilación anticipada.

Junto al incentivo monetario (la jubilación es una mejor alternativa que el empleo desde el punto de vista de los ingresos) y el desempleo (la jubilación es mejor alternativa que estar en el paro), un tercer factor a considerar a la hora de explicar la jubilación anticipada es la

existencia de problemas físicos o médicos que hagan difícil la continuidad del trabajador en activo hasta los 65 años. Como se puede observar en el gráfico 2.15 el estado de salud subjetivo empeora considerablemente con la edad, y aunque los que subjetivamente se encuentran bien o muy bien superan a los que se encuentran mal o muy mal de salud en todos los grupos de edad, la diferencia entre ambos colectivos disminuye con la edad, siendo precisamente en el grupo de 55 a 65 años cuando la caída en esa diferencia es mayor. Ese empeoramiento de salud puede llevar al trabajador a solicitar una pensión de invalidez, aunque no en todos los casos el deterioro de salud alcanzará el grado necesario para acceder a ésta. En ese caso, si el trabajador no puede optar a una pensión de incapacidad —temporal o permanente— por no cumplir los requisitos, puede plantearse como alternativa la jubilación anticipada.

Gráfico 2.15

**Estado subjetivo de salud según tramos de edad. España 2003**

Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2003 y elaboración propia.

Existen multitud de análisis que han explorado la relación existente entre jubilación y estado de salud, obteniéndose resultados que en todos los casos avalan la importancia de este factor en las decisiones de jubilación. En todo caso, hay que señalar que la utilización de medidas subjetivas de salud, como las reproducidas en el gráfico 2.13 que muestra el empeoramiento de la salud subjetiva según aumenta la

edad de las cohortes en España, ha sido criticado por la posibilidad de que los individuos jubilados anticipadamente utilicen su estado de salud como justificante de su decisión de abandonar la actividad laboral<sup>28</sup>. La relación entre salud y jubilación también se confirma en análisis de regresión a partir de la Encuesta Nacional de Salud de 2003, de los que se obtiene que el estado de salud autopercebido y las enfermedades crónicas afectan a la jubilación (aunque no con la intensidad que cabría esperar). La importancia de la salud en las decisiones de jubilación anticipada también se confirma en los países de la UE-12 (Jiménez-Martín, Labeaga y Granada, 1999)<sup>29</sup>. Más aún, los problemas de salud pueden tener un efecto añadido sobre la decisión de jubilación que va más allá del impacto individual, ya que la existencia de problemas de salud pueden llevar también a la jubilación o abandono de la actividad laboral al esposo o esposa (especialmente en este último caso)<sup>30</sup>.

Como se ha señalado más arriba, es difícil contemplar la jubilación por incapacidad como una categoría en sí misma que dependa sólo de las condiciones de salud de los trabajadores, al margen de lo que ocurra en los ámbitos del desempleo y la jubilación anticipada. Con frecuencia, se ha utilizado esta vía para facilitar la salida del mercado de trabajo de trabajadores mayores desempleados, reduciendo así el coste social derivado del mismo. Uno de los ejemplos más conocidos de ello lo ofrecen los Países Bajos, donde en 1999 se describía el sistema de prestaciones por discapacidad como: «Un alto dique que oculta el ejército de desempleados para que podamos vivir juntos en armonía» (Becker, 2001, p. 241). Como muestra de la utilización de este tipo de pensiones como algo que trasciende a la problemática específica de incapacidad para la que fueron creadas baste con decir que en 1990, mientras que el gasto en pensiones por incapacidad medio en la UE (15) era del 1,4% del PIB, en este país alcanzaba el 4,2%, una diferencia que difícilmente estaba justificada por diferencias en estados de salud puesto que en 2003 este porcentaje había disminuido al 2,7%.

---

<sup>28</sup> No parece, en todo caso, que este vínculo sea generalizable a todos los casos. En este sentido, McGARRY (2002) defiende para el caso de EE.UU. que no parece que este sesgo sea el factor determinante detrás de la relación peor salud subjetiva  $\Rightarrow$  mayor posibilidad de jubilación.

<sup>29</sup> La importancia del estado de salud en las decisiones de jubilación se analiza también en SICKLES y TAUBMAN (1986), BOUND *et al.* (1999), BLAU, GILLESKIE y SLUSHER (1997).

<sup>30</sup> Véase JIMÉNEZ-MARTÍN, LABEAGA y GRANADO (1999).

En España, aunque con mucha menor intensidad, también se observa un aumento del porcentaje de pensiones de invalidez en el período 1981-85, que pasan del 23,5 al 27% del total de pensiones, coincidiendo con los años más duros de la crisis de empleo, para volver a recuperar su valor de partida en 1996, manteniéndose desde entonces el número de pensionistas de menos de 65 años con pensión de incapacidad permanente a un nivel estable alrededor del 10% del total de pensiones contributivas<sup>31</sup>. En términos agregados, la pensión media por incapacidad permanente es ligeramente superior (el 2% en 2005) a las pensiones de jubilación.

En todo caso, aunque las implicaciones en términos de reducción de la oferta de trabajo sean las mismas, el estudio de la dinámica de este tipo de pensiones queda fuera del ámbito de análisis de este trabajo. Si las hemos traído a colación en esta sección es porque el deterioro físico es causa de jubilación anticipada por un procedimiento, el de la incapacidad permanente, distinto de la vía estándar.

Junto con estos tres factores, incentivos financieros, desempleo y deterioro de la salud, algunos autores han señalado la importancia creciente de las estrategias familiares a la hora de explicar las decisiones de jubilación anticipada. Los trabajadores en la mayor parte de los casos forman parte de unidades de convivencia más amplias, normalmente una pareja, de forma que es razonable pensar que la situación laboral de la persona con la que se cohabita tenga importancia a la hora de decidir su jubilación. Teóricamente existen dos vías distintas de influencia: (1) por un lado, en la medida en que la jubilación anticipada suponga una reducción de ingresos, el hecho de que la otra persona esté o no trabajando será un elemento a tener en cuenta, ya que el impacto de esa reducción será distinto si hay otras fuentes de ingreso o no, (2) por otro, si suponemos que el ocio de las personas que conviven juntas tiene un fuerte componente de complementariedad, la decisión de jubilarse se verá mediatizada por la disponibilidad de tiempo libre de la otra persona. Nótese que estos efectos pueden tener distinta dirección: si la otra persona trabaja, la reducción en renta será menor (en términos relativos) y, por lo tanto, mayor el incentivo a jubilarse, pero también será menor la utilidad derivada del nuevo ocio (en el caso de que ambos ocios sean complementarios), lo que reduciría el incentivo a jubilarse.

---

<sup>31</sup> A partir del mes de diciembre de 1997, inclusive, las pensiones de incapacidad permanente de beneficiarios de 65 años y más, excepto las de SOVI, figuran incluidas en Jubilación, lo que explica el salto entre los valores de 1996 y los de 2005.

En la actualidad se dispone de algunos estudios empíricos en donde las decisiones de jubilación se estudian desde esta perspectiva. Jiménez-Martín, Labeaga y Granado (1999), a partir de datos del PHOGUE para 12 países europeos y los años 1994-5, obtienen que la probabilidad de un trabajador de jubilarse es mayor si su cónyuge se ha retirado recientemente. Los resultados parecen confirmar asimismo la existencia de complementariedades en la utilidad del ocio y la existencia de asimetrías en los efectos sobre el retiro de un esposo del hecho de que el otro esté o no jubilado, de forma que los efectos son mayores en el caso de las mujeres (algo que se refleja especialmente en las jubilaciones que obedecen a problemas de salud del compañero, que afecta de forma más intensa a la mujer que al hombre). El mismo tipo de relaciones la encuentran para Alemania Blau y Rophanh (1998) utilizando una base de datos distinta. Según estos autores existe una alta propensión de las parejas a gastar conjuntamente su tiempo de ocio, de forma que las decisiones de jubilación de uno de los miembros afectan a la pareja. La existencia de efectos cruzados en las decisiones de jubilación se confirma también en el caso de EE.UU., donde, de acuerdo con los análisis de Coile (2003), el comportamiento de los hombres es muy sensible a los incentivos financieros (SS y pensiones privadas<sup>32</sup>) de sus mujeres, mientras que lo contrario no se confirma para las mujeres, para las que el efecto es pequeño y estadísticamente no significativo, resultado que la autora achaca a la existencia de asimetrías en las complementariedades de ocio. Gustman y Steinmeier (1994) recogen este mismo efecto en su análisis de los determinantes de la jubilación en parejas trabajadoras, que asocian de forma tentativa a la resistencia de los maridos a hacerse cargo de forma individual de las tareas domésticas. Otros trabajos como el de Lanza Queiroz (2006) para Brasil o el de Zweimuller *et al.* (1996) para Austria también avalan la existencia de interdependencia en las decisiones de jubilación entre las parejas.

A modo de resumen, podemos decir que desde el punto de vista del trabajador, la literatura avala como factores determinantes de la opción en favor de la jubilación: la importancia del estado de salud, los incentivos financieros (contraposición entre los ingresos derivados de la permanencia en activo y la pensión de jubilación), el desempleo y la situación de la pareja.

---

<sup>32</sup> De acuerdo con las estimaciones de esta autora, un aumento en 1.000 \$ en la riqueza de la pensión derivada de trabajo adicional está asociado con una reducción en la edad de jubilación en el escenario base del 0,9%.

## 2.5.2. Factores de demanda

Los factores de demanda están relacionados con las decisiones de las empresas, en cuanto que demandantes de factor trabajo, y sus preferencias por trabajadores de mayor o menor edad a la hora de cubrir sus puestos de trabajo. Es por ello que en la literatura sobre el tema se habla de *push factors* en la medida que los individuos se verían «empujados» a la jubilación por el comportamiento de las empresas (o la economía en general). En mercados caracterizados por un «exceso» de oferta de trabajo, que se manifiesta en la existencia de desempleo, las empresas se encuentran con mayor margen de maniobra para elegir el tipo de trabajadores que quieren contratar. En el supuesto de que, por cualesquiera razones, éstas prefieran a trabajadores jóvenes frente a trabajadores más maduros, las empresas intentarán desprenderse de los trabajadores más mayores y contratar a trabajadores más jóvenes, con lo que la jubilación anticipada se convertiría para muchos trabajadores en una opción no deseada o, en todo caso, en un mal menor frente al desempleo.

Existen distintas razones que pueden explicar la preferencia de las empresas por trabajadores jóvenes frente a trabajadores más mayores, aunque básicamente todas se pueden reconducir en una: la existencia de una brecha entre el comportamiento de los salarios y el comportamiento de la productividad a lo largo del ciclo de vida de los trabajadores.

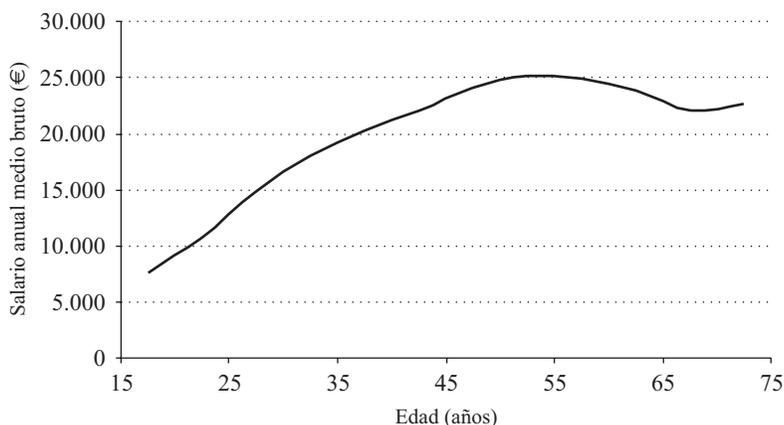
### 2.5.2.1. Salarios y ciclo vital

Todos los estudios disponibles sobre el comportamiento salarial a lo largo del ciclo vital de los trabajadores apuntan a la existencia de un relación creciente entre edad del trabajador y salario, de forma que el aumento de la edad —y la antigüedad en el trabajo— de los trabajadores estaría asociado a un aumento de su salario, si bien ese aumento se reduciría o eliminaría según el caso, para edades muy elevadas y próximas a la jubilación. Este comportamiento se explicaría por el efecto que la experiencia tendría sobre la productividad del trabajador, pero también por la existencia de contratos implícitos (Lazear, 1979) según los cuales la empresa incentivaría la permanencia del trabajador en la empresa remunerándole con un salario inferior a su productividad en los primeros años de su carrera profesional y superior a ésta en los últimos, lo que deriva en un perfil de ingresos creciente con la antigüedad. Esta circunstancia explicaría para el autor la existencia de jubilación forzosa a determinada edad, para evitar que en

presencia de una productividad decreciente a edades avanzadas aumentara la brecha entre ésta y el salario.

El gráfico 2.16 recoge la relación entre edad del trabajador y salario medio para el caso de España, obtenido a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, ESS, de 2002. Como cautela hay que señalar que este gráfico es una mera aproximación al fenómeno arriba descrito, ya que en el mismo no se recoge la evolución del salario para los mismos individuos a lo largo de su ciclo vital, sino el salario de diferentes individuos de distintas edades en un mismo momento del tiempo. La interpretación de estos datos en términos de ciclo vital exige hacer el supuesto de que la única diferencia entre los sujetos y sobre todo entre las distintas generaciones recogidas en los datos agregados, es la edad, un supuesto a todas luces incorrecto. Así y todo, a falta de datos longitudinales, el gráfico anterior es la única aproximación posible por ahora a los perfiles temporales salariales, y como se puede ver, existe un aumento continuo de los salarios hasta los 50-55 años, para luego caer ligeramente hasta la edad de jubilación. La recuperación que se observa a partir de los 65 años probablemente esté asociada al tipo de trabajadores que permanecen en activo a edades avanzadas (especialmente a partir de los 70), a lo elevado de sus retribuciones especialmente en sectores como intermediación financiera, salud o comercio y al escaso número de observaciones que refleja un proceso de autoselección (quedan muy pocos en activo con unos suel-

Gráfico 2.16  
Salario anual medio bruto

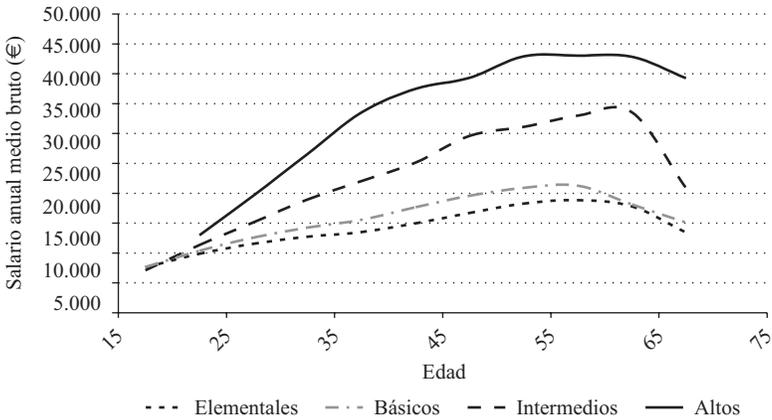


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002 y elaboración propia.

dos muy elevados). Este resultado es acorde con el hecho contrastado de que la edad de jubilación más elevada corresponda al grupo I.

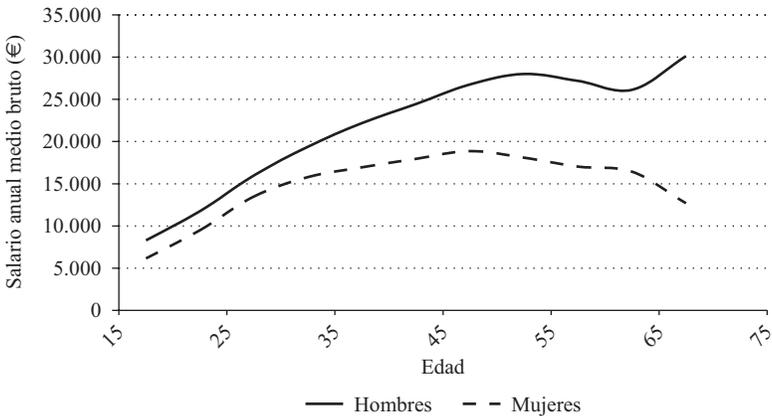
Más aún, como se puede apreciar en los gráficos 2.17 y 2.18, ese perfil se mantiene cuando el análisis se hace según niveles de forma-

Gráfico 2.17  
**Salario anual medio bruto por nivel de estudios**



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002 y elaboración propia.

Gráfico 2.18  
**Salario anual medio bruto por sexo**

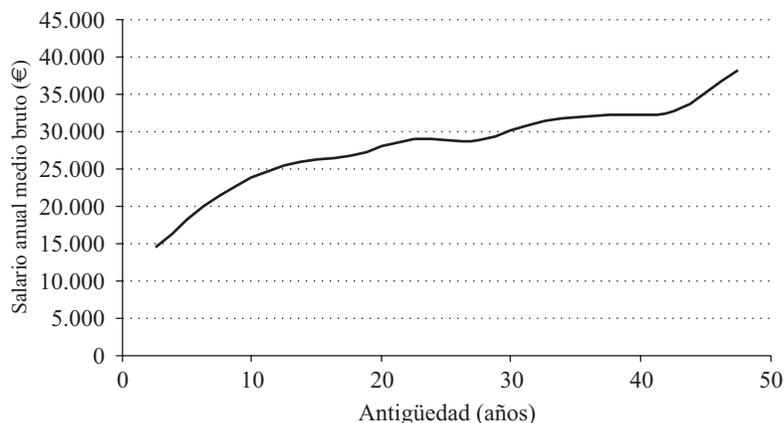


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002 y elaboración propia.

ción (gráfico 2.17) y según sexo (2.18). En lo que se refiere a los perfiles diferenciados por formación destaca el mayor crecimiento de los salarios con la edad para el caso de los trabajadores con formación universitaria y la menor caída en los tramos de edad elevada en los dos extremos (o mucha o poca formación) comparado con el caso de formación intermedia. Por último, en términos de sexo destaca el mayor crecimiento de los salarios con la edad en el caso de los trabajadores con respecto a las trabajadoras. Con ligeras diferencias, este perfil se encuentra también en la mayoría de los países de la OCDE (OECD, 2005, p. 66).

Este aumento del salario con la edad, se puede observar de forma más directa cuando en vez de la edad del trabajador se computa la antigüedad del mismo en la empresa. De hecho, la relación positiva entre edad y salario se mantiene vigente cuando la carrera profesional se realiza dentro de una misma empresa ya que, en caso contrario, frecuentemente, el cambio de empresa, especialmente cuando es forzado por un despido, está asociado a una caída importante del nivel de ingresos del trabajador. El gráfico 2.16, que recoge el plus salarial asociado a la antigüedad en la empresa, muestra de forma clara la importancia de éste concepto en la determinación de los salarios: tomando como referencia el salario medio, una antigüedad en la empresa superior o igual a 30 años está asociada a un plus salarial del 60%. Como ocurría en el gráfico 2.15, el último tramo creciente se explica, exclusivamente, por la adscripción a este segmento de trabajadores con estudios superiores.

Gráfico 2.19  
Salario anual medio bruto



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002 y elaboración propia.

### 2.5.2.2. Productividad y ciclo vital

Los datos manejados hasta el momento parecen confirmar, aunque sea por aproximación, que el salario sigue un perfil de U invertida a lo largo del ciclo vital, con un segmento creciente mucho más largo que el segmento decreciente asociado a los últimos años de vida activa del trabajador. Resulta más difícil disponer de información sobre la evolución de la productividad del trabajador a lo largo de su ciclo vital. En el supuesto de que las empresas se comportaran como los agentes maximizadores de los libros de texto de microeconomía, puesto que la condición de maximización de beneficio exige la igualdad entre salario y productividad marginal, entonces el perfil de edad-salario se identificaría exactamente con el perfil edad-productividad, de forma que la contrastación anterior serviría para identificar también el patrón de comportamiento de la edad-productividad. Sin embargo, la existencia de regulaciones salariales y sociales junto con la presencia de contratos implícitos como los referidos más arriba hacen más que probable que tal identidad entre salario y productividad esté lejos de materializarse. Por ello, es necesario buscar vías alternativas de estimación de los perfiles edad-productividad.

En principio parece razonable pensar que en los primeros años de vida laboral, la productividad del trabajador aumentará como resultado de la acumulación de capital humano asociada a la formación en el trabajo y la experiencia (*learning by doing*); sin embargo, también resulta razonable pensar que ese proceso de mejora se encuentre con limitaciones y contrapesos según vaya envejeciendo el trabajador, hasta llegar a un valor máximo, probablemente antes de su jubilación efectiva. Éste es el supuesto con el que damos comienzo a esta sección. Su confirmación exige, no obstante, una aproximación mucho más indirecta que en lo referente a la relación edad-salario, ya que no se dispone de estadísticas microeconómicas globales sobre la evolución de la productividad de los trabajadores individuales a lo largo de su ciclo vital, de forma que en lo que sigue acudiremos a fuentes indirectas de diversa índole con la finalidad de contrastar la hipótesis planteada.

#### 2.5.2.2.1. La evidencia histórica

La primera evidencia indirecta de la existencia de una relación también de tipo U invertida entre productividad y edad nos la proporcionan estudios históricos sobre la evolución de los salarios a lo largo del ciclo vital en un contexto que antedata la existencia de cualquier tipo de regulación o «contrato implícito» entre trabajo y capital como

el arriba referido. De acuerdo con los trabajos de Ransom y Sutch (1995) sobre el impacto del envejecimiento en los trabajadores de 11 comunidades obreras de finales del siglo XIX en los Estados Unidos, existe suficiente evidencia para avalar la hipótesis de que al envejecer los trabajadores se cambiaban a trabajos menos exigentes desde un punto de vista físico, proceso que los autores denominan *movilidad ocupacional a la baja*. De acuerdo con sus estimaciones, desde 1870 hasta los años 30 y 40 del siguiente siglo, alrededor de un tercio de los trabajadores tenían medios suficientes para jubilarse al alcanzar la vejez; el resto, sin embargo, se veían forzados a aceptar salarios más bajos por su trabajo o cambiar de empleo, lo que repercutía en una reducción significativa de los ingresos en las últimas fases de su vida laboral. Esta reducción de ingresos se producía por la suma de una caída del salario por hora (que en algunas ocupaciones alcanzaba su máximo antes de que el trabajador cumpliera la treintena) y por una reducción en el número de horas trabajadas (de acuerdo con algunas de las encuestas utilizadas por los autores, el número de días trabajados alcanzaba un máximo de 250 para el caso de trabajadores entre treinta y cuarenta años de edad, reduciéndose a 220 para aquéllos con más de 60). En opinión de estos autores, la reducción en los salarios de los trabajadores de 50 ó más años con respecto a los de 30-45, junto con la caída en el tiempo trabajado a partir de esa edad, refleja la existencia de «un sistema industrial salarial basado en la productividad física, que se reducía al superar el trabajador su edad mediana».

En esta misma línea, un estudio de Boot (1995) sobre los perfiles edad-salario de trabajadores del sector del algodón en Lancashire en 1833, en un momento en donde no existían restricciones para ajustar los salarios a la baja en caso de caída de la productividad de los trabajadores, concluye que los trabajadores alcanzaban sus ingresos máximos poco después de alcanzar la treintena y que al llegar a los 40 años los salarios habían caído de forma importante. Burnette (2005) obtiene un resultado similar en el caso de trabajadores agrícolas de dos granjas inglesas en las décadas de 1830 y 1840: el salario de los hombres alcanzaba el máximo entre los 30-35 años para caer a partir de entonces hasta dos tercios de su valor al alcanzar los 60 años.

Otras informaciones más recientes parecen avalar la idea de que las empresas tenían pautas muy claras en lo que se refiere a la contratación de trabajadores mayores. Por ejemplo, en su sentencia sobre la Seguridad Social, el juez Cardozo del Tribunal Supremo señala que en 1930 «de 224 factorías americanas investigadas, 71, casi un tercio,

tenían límites máximos de edad a la hora de la contratación de trabajadores; en cuatro plantas el límite estaba por debajo de los 40; en 41, en los 46. En otras 153 no había límites fijos, pero en la práctica se contrataba a muy pocos por encima de los 50» (citado en Costa, 1998, p. 24). La persistencia de este tipo de comportamientos llevó al gobierno de los Estados Unidos a poner en marcha distintas leyes contra la discriminación por razón de edad<sup>33</sup>.

#### 2.5.2.2.2. Edad y habilidades cognitivas

Otra fuente de aproximación a la relación edad-productividad la encontramos en los estudios sobre la evolución de las habilidades cognitivas a lo largo del ciclo vital. Si con el paso del tiempo se produce un cambio en las habilidades cognitivas (asociadas al funcionamiento mental) de los individuos y éstas afectan de forma decisiva a la productividad, entonces la constatación de ganancias (o pérdidas) de habilidades cognitivas con el paso del tiempo se podrán interpretar en términos de ganancias (o pérdidas) en productividad. Esta interpretación de las diferencias de habilidades cognitivas en diferencias en términos de capacidad de trabajo y productividad estaría avalada por el metaanálisis de Hunter y Hunter (1984), que tras estudiar 515 trabajos sobre la materia concluyen que las habilidades cognitivas están asociadas al éxito en los procesos de formación y productividad, mostrando una mayor correlación con los resultados obtenidos de los trabajos de evaluación de la productividad basados en la opinión de los supervisores que otras variables como educación o experiencia.

Como señala Skirkebekk (2003) en su magnífica revisión de la literatura que estudia la relación entre la edad y la productividad individual que en estas páginas adoptamos como guía, existe un conjunto muy amplio de estudios que apoyan la idea de que las capacidades cognitivas de los individuos se deterioran con el paso del tiempo. Por ejemplo, Verhaegen y Salthouse (1997) en su metaestudio de 91 trabajos sobre esta cuestión concluyen que las capacidades de razonamiento, velocidad de proceso y memoria episódica caen de forma significativa antes de alcanzar los 50 años, acelerándose con la edad. El «Estudio Longitudinal de Seattle» (citado en Skirkebekk, 2003) tam-

---

<sup>33</sup> Nos referimos a la *Age Discrimination in Employment Act* de 1967 y la *Age Discrimination Act* de 1975. De acuerdo con algunos recientes estudios, estas leyes han tenido el efecto no deseado de reducir el empleo de los trabajadores mayores como forma de evitarse posibles problemas en el futuro en el caso de querer despedir al trabajador. Para esta cuestión, véase LAHEY (2006).

bién confirma que la orientación numérica y espacial junto con el razonamiento inductivo alcanzan un máximo alrededor de los 40 años de edad, permaneciendo estables hasta los 60 años, edad a partir de la cual se produciría un deterioro de estas habilidades. Por su parte Park *et al.* (1999) encuentran que este fenómeno sería independiente de factores culturales ya que el mismo parece seguir patrones similares en distintos países. De igual modo Deary *et al.* (2000) concluyen que el proceso de deterioro se produciría de forma similar en individuos con niveles altos y bajos de habilidades cognitivas<sup>34</sup>. En todo caso, y como contrapunto, parece que no todas las habilidades cognitivas siguen la misma pauta de deterioro. Horn y Cattell (1966, 1967) distinguen entre habilidades *fluidas* y habilidades *cristalizadas*. Las primeras tendrían que ver con la capacidad y velocidad en la solución de problemas nuevos e incluirían la velocidad de percepción y razonamiento, las segundas estarían asociadas con habilidades que mejoran con la acumulación de conocimiento, como las aptitudes verbales y lingüísticas. Estas últimas se conservarían de forma importante hasta edades muy avanzadas (Blum *et al.*, 1970, Schwarzman *et al.*, 1987). En lo que a esto respecta, Autor *et al.* (2003) defienden que la demanda de este tipo de habilidades (capacidad de interacción), que son las que muestran una mayor estabilidad a lo largo del ciclo vital, habría experimentado un mayor crecimiento que otras que, como las habilidades matemáticas, decaen con el proceso de envejecimiento, con lo que habría que esperar que el impacto de éste sobre la productividad se hubiera visto reducido en los últimos años.

En todo caso, los resultados obtenidos por estos y otros estudios se enfrentan a distintos tipos de problemas (Skirkebekk, 2003). En el caso de los estudios longitudinales existe el conocido problema del abandono, esto es, los investigadores sólo son capaces de evaluar la evolución de las habilidades cognitivas del subconjunto de personas que permanece en el experimento a lo largo de los años, generándose un problema de autoselección. Por otra parte, con el paso del tiempo los individuos se acostumbran al tipo de test realizado, con lo que es de esperar que mejore su resultado enmascarando parte de la pérdida cognitiva. En los estudios de tipo de corte transversal, en donde las distintas edades están representadas por generaciones distintas, es muy probable que parte de la diferencia en resultado responda al diferente acceso a educación de las distintas generaciones o a que las genera-

---

<sup>34</sup> Aunque no sirva de consuelo, este proceso de deterioro en las habilidades cognitivas con la edad no es específico de los seres humanos ya que el mismo se ha observado en otras especies desde la mosca de la fruta a los primates (SKIRKEBEKK, 2003).

ciones más jóvenes están más acostumbradas al tipo de test que se utiliza, de uso frecuente en las entrevistas de trabajo. Por último, como señala Razijn (2002), la Psicología ha puesto siempre demasiado énfasis en la medición del comportamiento de los individuos aislados, un contexto en el que las cualidades de las personas mayores pueden quedar oscurecidas; asimismo, es más fácil medir los atributos en los que las personas mayores obtienen peores resultados que aquellos otros —como la interacción— en los que demuestran mayores habilidades. Todo ello hace que los resultados de este tipo de estudios deban ser considerados con cautela, si bien, en todo caso, los mismos parecen confirmar una pérdida de capacidades cognitivas, aunque a distinto ritmo según tipo, con la edad. Desde otro enfoque, también es posible, como contrastan de forma preliminar Ansiau *et al.* (2005), que exista una relación de retroalimentación positiva entre las características cognitivas del trabajo y la eficiencia cognitiva, de forma que aquellos trabajos más exigentes ejerzan un estímulo positivo sobre las habilidades cognitivas del trabajador que actúe reduciendo el ritmo de deterioro de las mismas con el paso del tiempo, algo que haría que los procesos de deterioro fueran en su intensidad contingentes al tipo de trabajo desarrollado

Quedaría por analizar hasta qué punto esta pérdida de habilidades cognitivas se puede ver compensada por el efecto de la experiencia, u otras variables que contribuyan a la productividad y crezcan con la edad, como la capacidad de toma de decisiones sosegadas. En lo que a este factor respecta, la mayoría de la literatura (Skirkebekk, 2003) señala como factor clave la intensidad del cambio tecnológico. Esto es, en aquellos sectores/ocupaciones en donde el cambio tecnológico se da con un mayor ritmo, la experiencia tendrá menos importancia y la pérdida de capacidades cognitivas se hará sentir más en el efecto neto de ambas variables sobre la productividad de trabajador de edad. Por otra parte, es dudoso que la experiencia tenga un impacto permanente sobre la productividad. Se puede defender, como hace Ilmakunnas *et al.* (1999) a partir del estudio de una muestra de trabajadores manufactureros, que la experiencia tiene efectos positivos sobre la productividad hasta una serie de años (algo menos de 4 en el caso de los trabajadores manufactureros fineses), desapareciendo a partir de entonces, quedando solamente el efecto de la pérdida cognitiva.

### 2.5.2.2.3. Edad y capacidades físicas

La pérdida de habilidades cognitivas documentada en la sección anterior iría acompañada de una pérdida de capacidades físicas. Algunos órganos del cuerpo humano envejecen antes que otros. Por ejemplo, los pulmones no cambian con la edad, aunque se reduce la capacidad de oxigenación y su elasticidad, lo que da lugar a una reducción de su capacidad del 80 al 65% entre los 20 y 60 años, mientras que los riñones se reducen en un tercio, el hígado se encoge ligeramente y la próstata se agranda (Durakovitz y Misigoj-Durakovic, 2006). La masa muscular se reduce de forma importante, especialmente después de los 50 (la capacidad física se reduce en un 20-25% entre los 45-65 años), mientras que la función cardiovascular cae aproximadamente 0,5% al año desde aproximadamente los 30<sup>35</sup>. Por el contrario, la tolerancia a temperaturas extremas no parece verse afectada por la edad en sí, sino por las peores condiciones de salud asociadas normalmente a ésta (Kenney y Munce, 2003). También se produce una pérdida de agudeza visual (los individuos mayores necesitan entre un 50 y un 70% más de luz para tener una visión adecuada de los objetos) y de capacidad auditiva, especialmente en las frecuencias altas (WHO, 1993). El envejecimiento también se manifiesta en una pérdida de masa ósea, especialmente en las mujeres: a los 70 años los hombres pueden haber perdido un 15% de su masa ósea y las mujeres el doble, aunque, al igual que con la masa muscular, el ejercicio puede evitar parte de este deterioro. Un indicador importante de resistencia física es el consumo máximo de oxígeno, conocido como  $VO_2$  máx, que es el máximo transporte de oxígeno que nuestro organismo puede realizar en un minuto y mide la capacidad aeróbica de un individuo, de forma que, cuanto mayor sea, mayor será capacidad cardiovascular de éste<sup>36</sup>. El  $VO_2$  máx. se mide en ml/kg/min, pero si se multiplica por el peso corporal, el resultado se expresará en litros. La evidencia disponible muestra la existencia de una caída en el  $VO_2$  máx. con la edad que la Organización Mundial de la salud cifra en 26 ml. por año para los hombres (que a los 45 años pueden tener un valor

---

<sup>35</sup> Sobre las transformaciones en el sistema cardiovascular asociadas al proceso de envejecimiento véase FERRARI, RADAELLI y CENTOLA (2003).

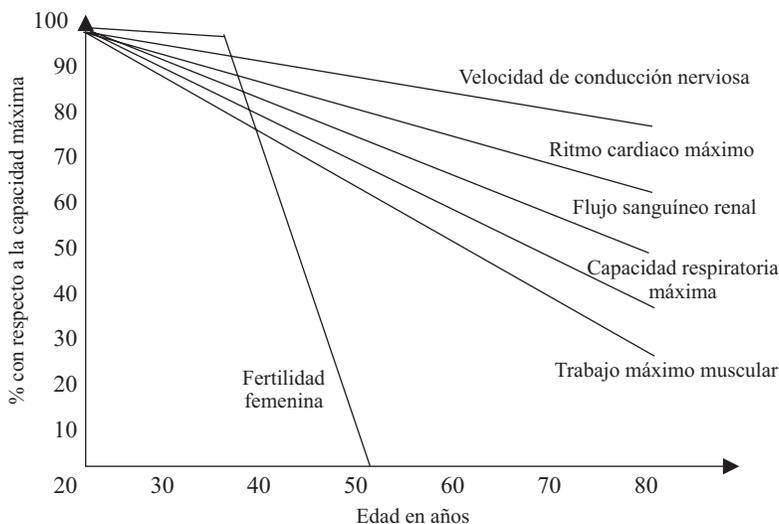
<sup>36</sup> El  $VO_2$  máx. es un parámetro que nos indica la máxima capacidad de trabajo físico de un individuo y sirve para valorar de forma global el estado del sistema de transporte de  $O_2$  desde la atmósfera hasta su utilización en el músculo, integrando el funcionamiento del aparato respiratorio, cardiovascular y metabolismo energético. Por lo tanto es un buen criterio de aptitud para los ejercicios de larga duración (aerobios) (<http://www.medicina-deportiva.net/potencial1.html>).

normal de 3000)<sup>37</sup> y de 22 ml. para las mujeres (con un valor normal para la misma edad de 2000).

En el gráfico 2.20, se recogen a modo de resumen algunos ejemplos de tasas de deterioro de distintas funciones fisiológicas con la edad, que, como se puede comprobar, siguen pautas muy distintas.

Todo ello genera un deterioro de las capacidades físicas globales que se refleja fundamentalmente, en lo que atañe al tema que tratamos, en una disminución de la capacidad aeróbica y muscular, que, sin embargo, se puede manifestar con muy distintas intensidades en función de los factores genéticos, medioambientales y de estilo de vida (sedentarismo, tabaquismo, dieta inadecuada) de los distintos individuos (deZwart, Frings-Dresen y van Dijk, 1996).

Gráfico 2.20  
Cambios fisiológicos asociados a la edad

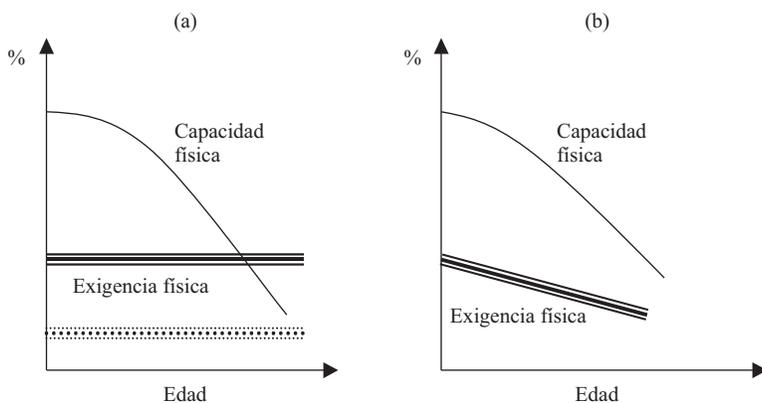


Fuente: Greger y Windhorst (1996).

<sup>37</sup> Lo que supondría una pérdida del 12,5% en diez años. Otros autores, como ILMARINEN *et al.* (1991) con una metodología basada en estudios longitudinales de empleados municipales han estimado caídas más intensas de  $VO_2$  en el caso de mujeres con una edad inicial de 51 años (8% en cuatro años) y paradójicamente un aumento del 8% en el caso de los hombres, que los autores explican por un aumento del tiempo de ocio y ejercicio.

En todo caso, la pérdida de capacidades fisiológicas no tiene que derivar en todos los casos en una caída de la productividad, ya que ello dependerá de la relación entre capacidades y exigencias del trabajo a desarrollar. En el gráfico 2.21 se reproducen dos formas distintas de organización del trabajo con implicaciones diferentes sobre la productividad de los trabajadores mayores. En el gráfico (a) el trabajador se enfrenta a la misma exigencia de esfuerzo físico independientemente de la edad, lo que se traduce en que a partir de determinada edad las exigen físicas superan a las capacidades físicas de éste disminuidas por la edad, generándose una pérdida de productividad. Alternativamente, en el gráfico (b) la pérdida de capacidades físicas va acompañada de una reducción de las exigencias físicas asociadas al desempeño del trabajo, bien gracias al cambio técnico o asociado a una reasignación del trabajador a otras tareas físicamente menos exigentes, manteniéndose la capacidad por encima de las demandas y evitándose la pérdida de productividad.

Gráfico 2.21  
Capacidad física y niveles de exigencia



Fuente: Ilmarinen *et al.* (1991), citado en Tortosa *et al.* (2004).

La conclusión, por tanto, es que en determinados tipos de trabajo los trabajadores se verán sometidos a una presión creciente como resultado de la progresiva reducción de las reservas normalmente existentes entre la capacidad y la exigencia del trabajo, lo que se materializará en estrés y mayor incidencia de las enfermedades laborales y caída de la productividad. En otros muchos trabajos, sin embargo, es

razonable pensar que la exigencia física está muy por debajo de la capacidad física de los trabajadores (línea punteada en el gráfico a), incluso cuando ésta se ve disminuida con la edad. Por otra parte, el cambio tecnológico habría hecho que se reduzcan el peso de los trabajos con un nivel alto de exigencia física (Torgén y Kilbom, 2000), si bien no siempre es razonable asociar trabajo físico con sector manufacturero o primario, ya que muchas de las actividades del sector servicios son también muy exigentes en términos físicos<sup>38</sup>. En todo caso, siempre es posible reasignar a los trabajadores de mayor edad de forma que se les ocupe en trabajos con menores exigencias físicas (gráfico b), evitando así la pérdida de productividad. Todo ello significa, no obstante, cambiar la cultura empresarial de forma que se adapte la organización laboral a las características de los trabajadores y no lo contrario (mediante el despido de unos trabajadores y la contratación de otros cuando se produce una brecha entre capacidad y exigencia). Asimismo, el mantenimiento de trabajadores mayores en las empresas hará necesaria la adaptación de los espacios productivos a sus características físicas, al igual que se hace en los espacios urbanos, como única forma de no perder productividad.

#### 2.5.2.2.4. Edad, creatividad y producción científica y artística

Otra vía distinta de aproximarse a la relación entre edad y productividad es mediante el análisis de la producción científica y artística de destacados científicos y artistas para los que se dispone de información detallada sobre el momento concreto en el que publicaron sus obras. Existen numerosos trabajos que han adoptado este enfoque. Por ejemplo, Diamond (1986), para profesores de física, economía, química y matemática, Oster y Hamermesh (1998), para economistas en EE.UU. y Bhattacharya y Smyth (2003) para economistas en Australia, Teitelbaum (2006), para jueces del Tribunal Supremo de los Estados Unidos y Bhattacharya y Smyth (2001) para jueces en Australia o McDowell (1982), para científicos y humanidades. En términos generales, la mayoría encuentra una productividad creciente con la edad (en términos de calidad y cantidad) hasta alcanzar un máximo, a partir

---

<sup>38</sup> En lo que a esto respecta, si asociamos actividades manuales con actividades físicas, España está en una posición de desventaja con respecto a otros países ya que en 2003 en nuestro país los trabajadores manuales estaban sobrerrepresentados en el colectivo de trabajadores maduros (58% en el caso de los hombres y 38% en el de las mujeres). Sólo Portugal y Grecia tienen porcentajes más elevados. Compárense estas cifras con el 30% en el caso de hombres y 15% en el de mujeres de los Países Bajos. OCDE (2003), pp. 47-48.

del cual se produciría una reducción más o menos intensa de ésta. Por ejemplo, según el trabajo de McDowell (1982) el máximo se alcanzaría bastante pronto en el caso de las ciencias físicas y mucho más tarde en el caso de los profesores de inglés e historia. En el estudio de Diamond (1986), los economistas de Berkeley alcanzarían su máximo a los 56 años, mientras que los físicos de esta misma universidad lo alcanzarían a los 39 años.

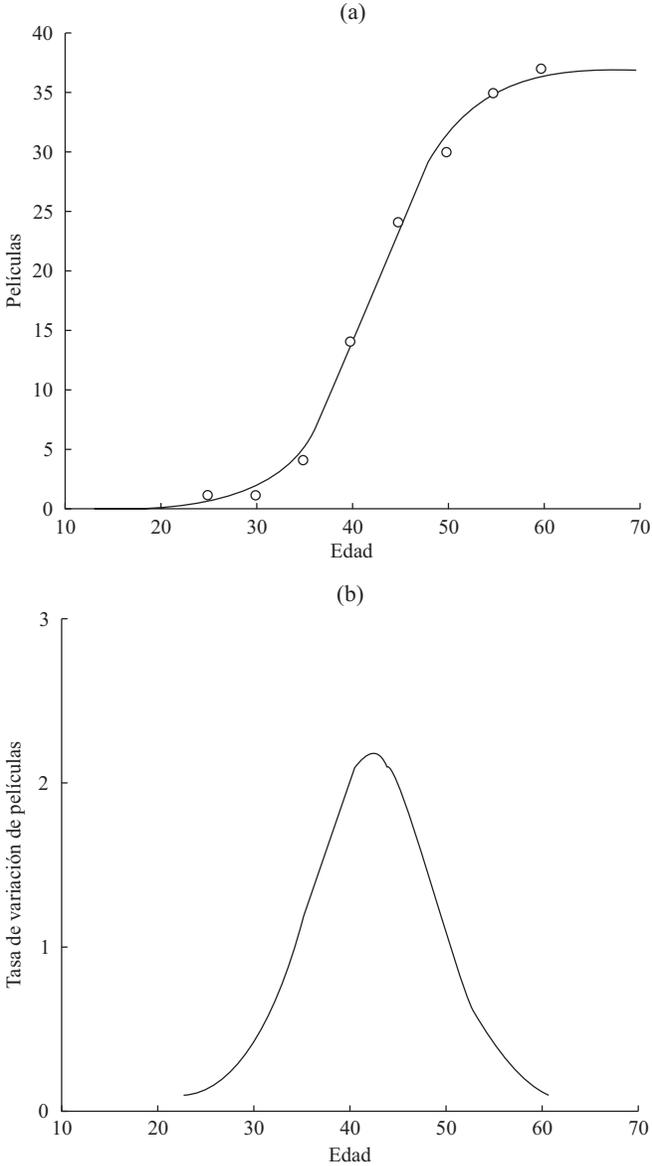
Probablemente el estudio más amplio realizado desde esta perspectiva sea el trabajo de Marchetti (2002), que revisa el ritmo de creación a lo largo de la vida de personas famosas en los siguientes campos: premios Nobel, directores de cine, atletas, artistas y criminales, en este último caso suponemos que haciendo uso de la licencia del ensayo de Thomas De Quincey (1785-1859) *Del asesinato considerado como una de las Bellas Artes*. De acuerdo con la cuidosa revisión de los historiales de creación artística y técnica realizada por este autor, el ciclo productivo se ajusta razonablemente bien a una curva logística, de forma que en prácticamente todos los casos estudiados el ritmo de creación aumenta con la edad, de forma que la producción acumulada crece de forma continua hasta alcanzar un punto de inflexión que marcaría una reducción del ritmo de creación. El gráfico 2.22 recoge a modo de ejemplo la función de actividad como productor de cine del director y productor de cine George Lucas, tanto en términos totales como expresada en términos de tasa de variación, paradigmática del perfil de «productividad» que señalábamos más arriba. Como única diferencia destacable de esta pauta general, Marchetti (2002) encuentra en algunos casos la existencia de una segunda curva logística asociada a la edad madura (por ejemplo, en el caso de los premios Nobel de Economía H. M. Markowitz, Robert A. Mundell o Douglass C. North) que el autor explica en términos de una segunda ola de productividad fruto de la publicación de artículos firmados conjuntamente con discípulos. Este autor también encuentra la existencia de un segundo «pulso de creatividad» artística en músicos como Verdi.

#### 2.5.2.2.5. Otros métodos de estudio

Otra fuente de estudio de la relación entre edad y productividad son las encuestas de opinión de los capataces sobre la productividad de los trabajadores cuyos trabajos supervisan. Como señala Prskawetz *et al.* (2004), este tipo de estudios normalmente no es concluyente en lo que se refiere a la existencia de una relación robusta entre ambas variables. Por ejemplo, el metaanálisis de Walkman y Avolio (1986) de 18 trabajos sobre el tema concluye que existe una ligera relación de

Gráfico 2.22

**Películas producidas a lo largo del ciclo vital del productor de cine George Lucas: Total (a) y tasa de variación (b)**



Fuente: Marchetti (2002), pp. 49-50.

tipo inverso, pero que la edad sólo puede explicar una parte muy pequeña de las variaciones en productividad. Por contra, Remery *et al.* (2003), basándose en el análisis de una encuesta realizada a más de mil directivos holandeses, llegan a la conclusión contraria, especialmente en empresas con un porcentaje elevado de trabajadores maduros. Sin embargo, este método tiene el problema de que las respuestas de los supervisores pueden estar sesgadas por la existencia de cierto sentimiento de lealtad hacia los trabajadores mayores, que normalmente llevan más años trabajando para la empresa.

Los estudios de la relación entre productividad y edad basados en la estimación de productividades individuales —esto es, en contextos de producción donde el trabajo de los trabajadores es fácilmente separable y no depende de la productividad del resto de los trabajadores, como en los sistemas de trabajo a destajo— llegan, sin embargo, a conclusiones distintas, aunque sólo para el grupo de trabajadores más mayores. Así, por ejemplo, Jablonski, Rosenblum y Kunze (1988) aportan información sobre el comportamiento de la productividad por edades en cuatro actividades distintas: calzado, muebles, trabajo administrativo y distribución de correo, concluyendo que no se detecta una caída significativa de productividad entre los 25 y los 60 años, identificándose sólo caídas significativas, aunque no para todas las ocupaciones, a partir de esta edad (cuadro 2.13). A modo de cautela, los autores señalan que la dispersión de la productividad dentro de cada grupo de edad es sensiblemente más elevada que la dispersión entre los distintos grupos. En todo caso, los trabajos disponibles demuestran, como por otra parte era de esperar, que la relación entre productividad y edad es muy distinta en función del sector de activi-

Cuadro 2.13  
**Diferencias en productividad con respecto  
al tramo de edad 35-45 en cuatro sectores productivos. EE.UU.,  
varios años**

	Calzado	Muebles	Trabajo administrativo	Catalogación de correo
< 25	-6,2	-1,5	-7,6	1,2
25-34	0,3	1,5	-0,6	0,7
35-44	0,0	0,0	0,0	0,0
45-54	-2,3	-3,9	0,1	0,2
55-64	-7,5	-5,5	-1,4	-0,9
65 y +	-18,9	-6,4	1,2	-3,8

Fuente: Jablonski, Rosenblum y Kunze (1988) p. 35.

dad y la ocupación objeto de estudio. Por ejemplo, la correlación entre edad y productividad varía de  $-0,44$  a  $+0,66$  (McEvoy y Cascio, 1989). Como señala Warr (1998) a modo de ejemplo, la correlación es prácticamente nula en una planta de preparación de carne ( $0,07$ ), positiva entre representantes de ventas ( $+0,34$ ) y negativa en el caso de auxiliares de clínica ( $-0,022$ ).

Otra vía distinta de contrastar el impacto de la edad en el comportamiento de la productividad es mediante la utilización de bases de datos que recojan información simultánea sobre las características de la empresa y de los trabajadores, como la EES a la que se ha hecho referencia con anterioridad<sup>39</sup>. Como se puede ver en el cuadro 2.14, la mayor parte de trabajos realizados con esta metodología apoyan la existencia de una relación de tipo U invertida entre productividad y edad, de forma que la primera alcanzaría un máximo entre los 35-55 años según los casos, para caer a partir de esa edad. Dicho esto, hay que señalar que al igual que ocurre con otros enfoques, este método se enfrenta a problemas importantes, entre los que destaca su naturaleza de corte trasversal, y no longitudinal, por lo que se comparan distintas generaciones de trabajadores como si fuera una generación a lo largo del tiempo, cuando existen numerosos factores que hacen que las generaciones sean distintas, algunos de los cuales pueden estar más allá de las posibilidades de control estadístico. Asimismo, es razonable pensar que existe cierto proceso de auto selección por el cual los buenos trabajadores tienen más probabilidades de permanecer en la empresa con el paso del tiempo, de forma que la comparación estaría sesgada y se infravaloraría la caída de productividad con la edad. También es posible que una estructura más joven de edad de los trabajadores sea la consecuencia y no la causa del éxito de la empresa, en el sentido de que las empresas exitosas (por tener una plantilla con experiencia, por ejemplo) acudan de forma más intensa al mercado de trabajo en búsqueda de nuevos trabajadores (que por fuerza serán más jóvenes). Por último es posible que la menor productividad obedezca no tanto a factores intrínsecos al proceso de envejecimiento sino a la reducción del nivel de formación en el trabajo de los trabajadores más maduros que, al tener una carrera futura en la empresa más corta, se pueden ver discriminados a la hora de participar en los procesos de formación (o ellos mismos pueden tener menos incentivos ya que su tiempo de trabajo hábil futuro es menor, pudiendo no compensarles el esfuerzo de aprendizaje), en cuyo caso el diferencial de productividad

---

<sup>39</sup> Véase ABOWD y KRAMARZ (1999a y b).

Cuadro 2.14  
**Edad y productividad a partir de estudios de empresa-empleados**

<i>Autores</i>	<i>Región/ país</i>	<i>Muestra</i>	<i>VARIABLES consideradas</i>	<i>Categorías de edad</i>	<i>VARIABLES DE CONTROL</i>	<i>Medida de productividad</i>	<i>Perfil edad- productividad</i>	<i>Comentario</i>
Aubert y Crépon (2004)	Francia	70.680 empresas, > 3 millones de empleados		< 25, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59	Tipo de industria	Valor añadido	Máximo a los 40-44 años, luego estable o poco claro	Corrige para tener en cuenta que los trabajadores mayores están ocupados en empresas de baja productividad. En caso contrario su productividad sería mayor
Andersson <i>et al.</i> (2002)	Suecia	2.874 empresas	Educación	16-29, 30-39, 40-49, 50-59, 60-64, 64 <	Período, planta y sector	Valor añadido	Trabajadores 50+ con educación primaria y secundaria tienen menor productividad, los de 50+ y educación universitaria mayor productividad	Análisis longitudinal en empresas manufactureras y mineras confirman el análisis
Crépon <i>et al.</i> (2002)	Francia	77.868 empresas, > 3 millones de empleados	Sexo, ocupación jornada	< 25, 25-34, 35-49, 49 <	Tamaño y antigüedad de la empresa, tipo de sector, capital	Producción	Máximo para el grupo 25-34, mínima para el grupo de más de 50	Sectores manufacturero y no manufacturero
Ilmakunnas <i>et al.</i> (2004)	Finlandia	> 3.882 empresas, > 279.181 empleados	Educación, experiencia, jornada	La edad media de los empleados en las empresas analizadas	Antigüedad de la empresa, capital	Valor añadido	Máximo alrededor de los 50	Sector manufacturero

Haitiwanger <i>et al.</i> (1999)	Maryland, EE.UU.		Sexo, educación, inmigrante	< 30, 30-54, 54 <	Tamaño y antigüedad de la empresa, tipo de sector, período	Ventas por trabajador	Los trabajadores 55+ tienen la productividad más baja	Todos los sectores
Hellestein y Neumark (1995)	Israel	933 empresas	Ocupación	< 35, 35-54, 54 <	Sector, n.º de empleados, tipo de capital y tipo de <i>inputs</i> , gasto en I+D	Producción	La productividad alcanza su máximo a los 55 y luego disminuye	Baja calidad de los datos, alto número de inmigrantes jóvenes. Escasa fiabilidad del estudio
Hellestein <i>et al.</i> (1999)	EE.UU.	3.102 empresas, 128.460 empleados	Sexo, raza, ocupación, estado civil, educación	< 35, 35-54, 54 <	N.º de empleados, región, tipo de establecimiento o sector	Producción o valor añadido	La productividad alcanza su máximo para los trabajadores 55+ si se utiliza la producción como variable, lo contrario si se utiliza valor añadido	Manufactura
Hellestein y Neumark (2004)	EE.UU.	3.101 empresas, 265.412 individuos	Ocupación, raza, educación, estatus marital	< 35, 35-54, 54 <	Capital, <i>inputs</i> materiales, n.º de empleados	Producción	Máxima productividad de 35-54	
Haegeland y Klette (1999)	Noruega	7.122 empresas, 270.636 empleados	Educación, experiencia, jornada	Depende de la educación y la experiencia	Antigüedad de la empresa, sector, región titularidad (pública extranjera)	Valor añadido	Máximo a los 30-40, cae según nos aproximamos a los 40	Manufactura

Fuente: Prskawetz *et al.* (2004), pp. 34-35.

no se explicaría por el proceso de envejecimiento en sí, sino por factores ajenos a éste aunque relacionados con la edad del trabajador: el menor horizonte temporal que tienen los trabajadores maduros para amortizar los gastos en formación.

Como complemento a la información recogida en el cuadro 2.14 y para cerrar esta sección resumimos a continuación dos trabajos de estimación de la relación edad-productividad, basados en esta metodología, recogidos en Prskawetz A., *et al* (2004). El primero utiliza datos de sección cruzada de empresas y trabajadores de alrededor de 9.000 empresas del sector minero y manufacturero austriaco para 2001. Las estimaciones de la relación productividad y edad muestran un perfil en forma de U invertida según el cual las empresas con un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes o mayores tienen menor productividad que las empresas con mayor porcentaje de trabajadores de mediana edad, si bien cuando el análisis se replicaba teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, mientras que en las empresas pequeñas se mantenía el perfil productividad empleo global, en las grandes no se obtenía ninguna relación clara. Como excepciones los autores señalan la ausencia de relación en las empresas productoras de tecnologías de la información y las comunicaciones, TIC, y un perfil en forma de U invertida pero mucho más tenue para las empresas que utilizan TIC. El segundo de los análisis utiliza datos de panel para un conjunto de 16.000 establecimientos mineros y manufactureros suecos para los años 1985-96. Como en el caso anterior, se obtiene una relación edad-productividad clara con forma de U invertida, donde el grupo de edad 30-49 tendría la productividad más elevada. En todo caso, la educación tiene un efecto claro y positivo sobre la productividad, de forma que las reducciones de ésta asociadas al envejecimiento podrían ser compensadas con aumentos en el nivel de formación. El estudio también destaca la importancia de la existencia de un buen sistema de emparejamiento habilidades individuales-tipo de trabajo entre los trabajadores jóvenes y viejos, de forma que parte de la caída en productividad podría evitarse si con el paso del tiempo los trabajadores se desplazan hacia aquellas actividades con menor deterioro de productividad asociado a la edad (o incluso con ganancias de ésta). Asimismo, los autores señalan la existencia de una asociación entre edad de los trabajadores y edad del capital, de forma que parte de la diferencia de productividad estimada podría deberse a este segundo factor y no al primero.

Las distintas vías de análisis de la relación edad-productividad resumidas en estas páginas (casos históricos, estudios de edad-habi-

lidades cognitivas y edad-capacidades físicas, evaluación de supervisores y análisis de trabajos de productividad separable, y por último estudios de datos empresa-trabajadores) parecen señalar de forma inequívoca la existencia de un comportamiento de tipo cuadrático de la productividad con la edad, de forma que la productividad crecería con la edad hasta el entorno de los 45-55 años para caer a partir de entonces.

Con todo, estos estudios también señalan la existencia de numerosos factores, junto con la edad, que afectan a la productividad, de forma que la relación es de alguna manera moldeable mediante políticas que tiendan al aumento de los niveles de formación también en trabajadores mayores, el emparejamiento óptimo de éstos, etc. Asimismo, y como reflejo de lo anterior, como señalan numerosos autores, las diferencias en productividad entre trabajadores achacables a diferencias de edad son siempre mucho menos grandes que las diferencias en productividad entre trabajadores dentro del mismo grupo de edad.

Por último, hay que señalar que mientras que en un mundo de equilibrio parcial, donde todo permaneciera igual menos el flujo del tiempo, la pérdida de productividad asociada al envejecimiento se traduciría en una pérdida de PIB, en un mundo en el que todo está en cambio, el efecto negativo del envejecimiento se podría ver compensado por otros cambios de comportamiento que potenciaran el crecimiento del PIB. Así, por ejemplo, en el marco de un modelo neoclásico de crecimiento se puede defender que el envejecimiento de la población, al estar asociado a un aumento del ahorro según la teoría del ciclo vital, generará aumentos en la inversión y en el *stock* de capital que se traducirán en aumentos en la tasa de crecimiento, al menos en el corto plazo, un resultado que, de acuerdo con Lindh y Malmberg (1999), se habría producido en la OCDE en el período 1950-90 donde los patrones de crecimiento se podrían explicar en parte por los cambios en la estructura de edad, de forma que el grupo de 50-64 años ejercería un efecto positivo sobre el crecimiento mientras que el grupo de más de 64 ejercería un efecto negativo<sup>40</sup>.

---

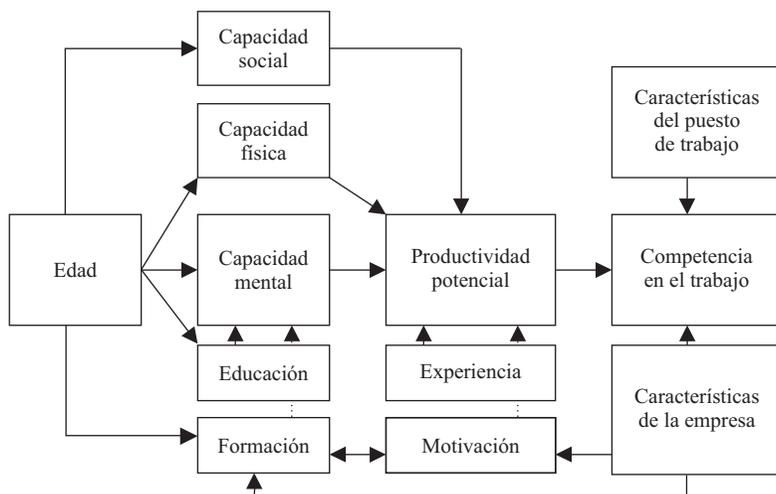
<sup>40</sup> La explicación ofrecida por estos autores no descansaría en el supuesto del aumento del ahorro referido en el texto, sino que estaría relacionada con el proceso de acumulación de capital humano asociado a la edad.

## 2.5.2.2.6. A modo de conclusiones

Tras este breve repaso de la relación entre productividad y edad desde perspectivas tan distintas como la fisiología, la psicología, la historia, las encuestas a supervisores, el estudio de trayectorias productividades de científicos y creadores, o los datos cruzados de empresas y trabajadores, se puede concluir que la evidencia apunta a la existencia de una relación productividad-edad de tipo U invertida, de forma que la productividad crecería en las primeras fases de la vida laboral, para caer en las últimas, estando el punto de inflexión alrededor de los 50 años.

En todo caso, como se refleja en el gráfico 2.23, la productividad es un concepto sistémico que depende de múltiples factores además de las características de los individuos, de forma que los efectos negativos de la edad sobre la productividad (partir de determinado momento del ciclo vital del trabajador) pueden ser contrarrestados, en principio, total o parcialmente, tanto de forma espontánea (aumento de la experiencia, motivación) como inducida, mediante actuaciones sobre alguna de las variables que afectan a la competencia en el desarrollo de un trabajo (formación continua o características de la empresa y el puesto de trabajo).

Gráfico 2.23  
**Factores determinantes de la competencia en el trabajo**

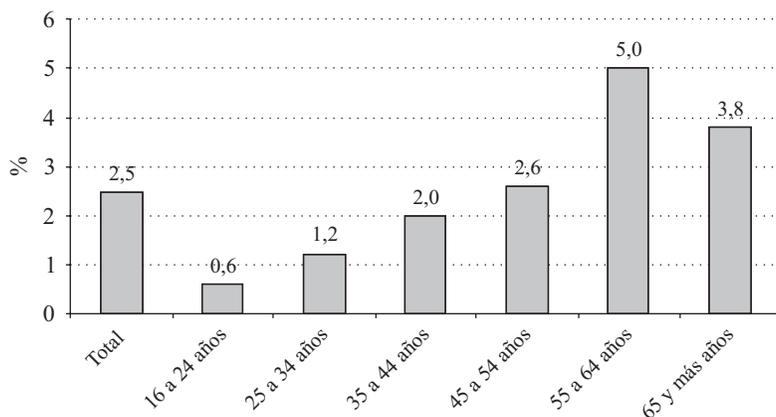


Fuente: Skiribekk (2003) p. 35 y elaboración propia.

Esa tensión entre capacidades decrecientes y exigencias constantes (o crecientes según el contexto en el que se mueva la empresa), de no ser atendida, puede ser causa de absentismo y aumento de bajas laborales, tal y como se comprueba en el gráfico 2.24 que recoge el porcentaje de ocupados (o personas que lo estuvieron anteriormente) con alguna enfermedad laboral los últimos 12 meses con respecto al total de ocupados (o personas que lo estuvieron anteriormente), afectando negativamente también por esta vía a la productividad potencial global del país. Esta tensión también se manifiesta como uno de los factores de jubilación anticipada, ya sea de forma institucionalizada (aquellos trabajos reconocidos en la legislación como especialmente exigentes desde un punto de vista físico y sometidos a un tratamiento específico en materia de edad mínima de jubilación) o individual (la jubilación como forma de resolver el conflicto entre exigencias constantes y capacidades menguantes). En este sentido, es interesante señalar la caída en el porcentaje de personas con alguna enfermedad laboral del grupo de más de 65 años con respecto al de 55-65, que seguramente obedezca a la existencia de un proceso de autoselección de forma que sólo los trabajadores con mejor salud permanecerían en activo.

Gráfico 2.24

**Ocupados o personas que lo estuvieron anteriormente  
con alguna enfermedad laboral los últimos 12 meses como  
% de ocupados o personas que lo estuvieron anteriormente.  
España, 1999**



Fuente: INE, Módulo especial 1999. Accidentes y enfermedades laborales (Metodología EPA-2005) y elaboración propia.

A partir de la evidencia en lo que se refiere a la relación entre edad y productividad a la que se ha hecho referencia en las secciones anteriores, Prskawetz *et al.* (2004) han analizado cuál podría ser el impacto del proceso de envejecimiento de la población ocupada europea sobre el PIB futuro. Para ello los autores asumen como pautas globales válidas para todos los países de la UE las pautas de relación entre edad y productividad estimadas para el caso de Suecia, según las cuales el valor añadido por trabajador (la medida utilizada de productividad) depende de la educación y de la composición por edad de los trabajadores, muy positivamente en el caso de trabajadores entre 30 y 49 años, con menor intensidad en el caso de trabajadores entre 50 y 64 años y negativamente en el caso de trabajadores entre los 15-29 años<sup>41</sup>. La comparación del PIB real y estimado por este procedimiento para España en el período 1990-2004 (Prskawetz *et al.*, 2004, p. 108) arroja una subestimación del crecimiento del PIB en los primeros años y una sobrestimación del mismo en los últimos (en este caso explicable por el inusual bajo crecimiento de la productividad experimentado por la economía española en el último lustro).

Junto con este planteamiento en lo que se refiere a la relación entre edad y productividad, Prskawetz *et al.* (2004) incorporan los siguientes supuestos a la hora de estimar el impacto sobre la productividad del cambio de edad de la población activa: (1) las proyecciones de población de las Naciones Unidas, (2) dos supuestos alternativos sobre evolución de la educación de los trabajadores: (a) las futuras cohortes alcanzarán paulatinamente un nivel educativo igual al de los trabajadores actuales en el grupo de edad de 25-34 años, a partir de esta edad el nivel educativo permanece constante, (b) alternativamente la educación convergerá paulatinamente con el nivel actual de la cohorte 25-34 de Irlanda en lo que se refiere a educación universitaria (43%) y de Suecia en secundaria (57%), lo que significa que nadie abandonará la escuela con sólo educación primaria, (3) dos supuestos en relación a la tasa de actividad: permanece a los niveles actuales o alternativamente converge al nivel actual de Suecia.

Del análisis de las estimaciones realizadas por este procedimiento, reproducidas en el cuadro 2.15, se deduce la importancia del aumento del capital humano y las tasas de ocupación para mantener la produc-

---

<sup>41</sup> En concreto, la ecuación elegida es:  $\text{Log del valor añadido por trabajador} = \text{constante} - 0,023 \text{ log proporción } 12-29 + 0,138 \text{ log proporción } 30-49 + 0,081 \text{ log proporción } 50-64 + 0,21 \text{ duración de la educación.}$

Cuadro 2.15  
**Contribución estimada al crecimiento del PIB  
 por empleado en España**

Período	Educación creciente no convergente (a)	Educación creciente convergente (b)	Tasa de actividad constante (c)	Tasa de actividad convergente (d)	PIB/empleo escenario base (a) + (c)	Escenario convergencia en educación (b) + (c)	Escenario convergencia total (b) + (d)
2005-2020	0,4	0,4	1,8	2,2	2,3	2,3	2,7
2020-2035	0,4	0,8	1,0	1,3	1,5	1,8	2,0
2035-2050	0,0	0,9	-1,4	-1,1	-1,4	-0,6	-0,2

Fuente: Prskawetz *et al.* (2004), pp. 122-3.

tividad y la capacidad de crecimiento de la economía española en presencia de cambio demográfico. El cuadro 2.15 señala que en ausencia de convergencia educacional y en tasas de actividad, la productividad crecerá de forma saludable en el período 2005-20 y 2020-35 como resultado del cambio en la composición de la población activa a favor de aquellos grupos de edad más productivos, si bien en el período 2035-50, ese mismo cambio demográfico, sólo que ahora manifestado en un aumento del peso de la población de más edad, se traduciría en una caída de la productividad. El aumento de los dos primeros períodos se puede amplificar si se produce convergencia educativa y en tasas de actividad, procesos que además servirían para prácticamente compensar la caída de la productividad estimada por el efecto envejecimiento para el último período. En términos de PIB per cápita los autores estiman un aumento para los primeros períodos del 3 y 1,8% respectivamente en caso de convergencia total, y una caída del 0,7% en el último. En todo caso, las estimaciones recogidas en este cuadro recogen sólo los efectos de la educación y la estructura de edad sobre la productividad, y no cualesquiera otros que pueda haber y con seguridad habrá, asociados, por ejemplo, con el cambio técnico o el aumento de la relación capital trabajo.

### 2.5.3. La interrelación de los factores de oferta y demanda

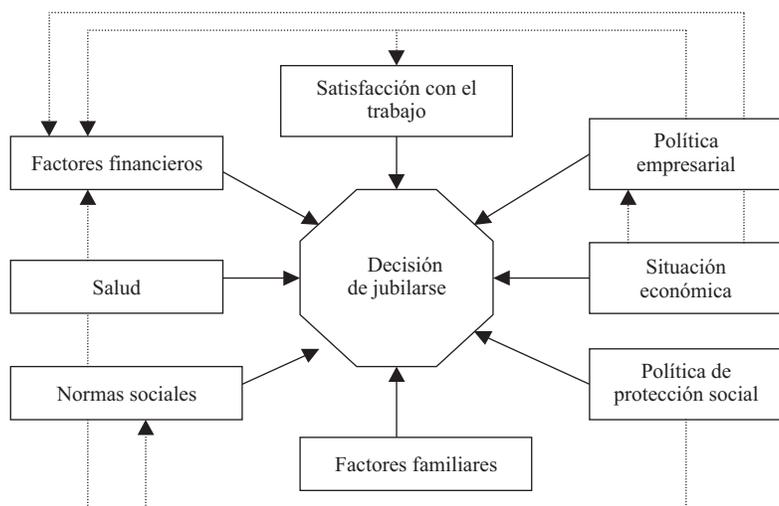
Hasta ahora, y para facilitar el análisis, el estudio de los determinantes de la jubilación se ha realizado separando los factores asociados a las decisiones individuales (factores de oferta) y los factores derivados de la posición empresarial. Sin embargo, es evidente que en la realidad ambos factores se entremezclan y actúan de forma integrada en la determinación de las pautas de jubilación. Así, si una empresa considera que el salario de sus trabajadores de mayor edad está muy

por encima de su productividad, puede intentar actuar, ya sea ofreciendo buenas condiciones de jubilación anticipada o creando malas condiciones de trabajo, para incentivar la jubilación «voluntaria» de sus trabajadores mayores. Por otro lado, la reticencia de las empresas a contratar a trabajadores mayores, ya sea por su (en su caso) menor productividad, su menor adaptabilidad a las nuevas condiciones de trabajo u otros factores entre los que no hay que descartar la discriminación, se dejará sentir en una menor probabilidad de encontrar empleo de aquellos trabajadores mayores desempleados, lo que favorecerá sin duda su salida mediante el encadenamiento de prestaciones de desempleo hasta alcanzar la edad mínima de jubilación.

Una contrastación interesante de la existencia de interrelaciones entre ambos lados de la ecuación la encontramos en el trabajo de Hakola (2004), que analiza el efecto de la puesta en marcha de cotizaciones empresariales por desempleo en Finlandia basadas en el comportamiento de las empresas a la hora de despedir a trabajadores mayores, de forma que las empresas que más utilizan este mecanismo de ajuste de plantilla tienen que pagar una cotización más elevada que las que lo utilizan menos. Puesto que el acceso a prestaciones por desempleo puede convertirse en la antesala de la jubilación anticipada, si el pago de acuerdo al historial de la empresa afectara a su comportamiento a la hora de despedir a trabajadores mayores, este hecho se podría interpretar en términos de una vía forzada y no libremente aceptada a la jubilación. Tal es precisamente el resultado que alcanza Hakola, ya que la introducción de este sistema dio lugar a una reducción mayor de las tasas de despido en aquellas empresas que experimentaron un mayor aumento en el coste de las cotizaciones por desempleo de trabajadores mayores: la introducción del sistema de pago en función del historial de despidos en empresas medianas y grandes tiene un impacto estimado de una reducción del 16% del riesgo de desempleo del grupo de trabajadores mayores.

En conjunto, como se recoge esquemáticamente en el gráfico 2.25, el trabajador se ve afectado por toda una serie de variables interdependientes entre sí, que determinan su comportamiento a la hora de jubilarse. La literatura dominante hace hincapié, como hemos visto, en el ámbito financiero, si bien éste no siempre es independiente de otros, como pueda ser la situación económica o la actitud de la empresa, que en función de su política con respecto al mantenimiento en su plantilla de trabajadores mayores puede hacer una opción financiera atractiva o no. Lo mismo ocurre con la situación económica, ya que la presencia de un alto nivel de desempleo y una baja probabilidad de empleo a

Gráfico 2.25  
Factores que afectan a la edad de jubilación



Fuente: Elaboración propia.

partir de determinada edad, pueden hacer la jubilación anticipada atractiva, no tanto *per se*, sino por la ausencia de alternativas.

Como señala Costa (1998), para el caso de Estados Unidos, «los sistemas actuariales que ofrecen incentivos para jubilarse a determinadas edades no pueden explicar porqué tantos hombres se retiran a los 62 y 65 años» (p. 20), al tiempo que se observa una reducción de la elasticidad de la jubilación con respecto a la renta, que pasaría de 0,47 en 1910 a 0 en años recientes. Otros factores interactúan con los factores financieros, aunque, como muestra la evidencia histórica, en ausencia de ingresos alternativos a las rentas salariales, los trabajadores se mantenían en el mercado de trabajo hasta edades más avanzadas de las actuales, de forma que las variables financieras tendrían el papel de condición necesaria pero no suficiente. Por otra parte, algunos de los elementos que afectan a la decisión (en su caso) de jubilación tienen efectos distintos sobre el bienestar del sujeto, así es posible que la satisfacción en el trabajo (Jepsen, 2002), que retrasaría la edad de jubilación, esté positivamente correlacionada con incentivos financieros (puede ocurrir que trabajos bien pagados, y con un saldo financiero positivo en caso de jubilación, estén asociados a una mayor satisfacción). En el caso de las jubilaciones «coor-

dinadas» dentro de una unidad familiar, es posible que el impacto sobre las rentas de la unidad de una jubilación sincronizada sea más elevado que en el caso de jubilarse sólo uno de los miembros, etc. Todo lo cual puede hacer poco creíble que la decisión de retiro se ajuste a un comportamiento maximizador, más aún en un contexto de incertidumbre y a largo plazo como el que caracteriza las decisiones de jubilación.

#### **2.5.4. Un ejercicio de contrastación para el caso español**

Como complemento al análisis realizado en las páginas anteriores hemos procedido a realizar un ejercicio de estimación de los factores que afectan a la decisión de jubilación de los trabajadores españoles, tomando como base de análisis los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, ECV, de 2004, que ofrece información económica y social sobre los hogares españoles a partir de una muestra de 16.000 viviendas<sup>42</sup>. Como paso previo, en el cuadro 2.16 se reproducen las características de las personas y de los hogares de la población entre 60-64 años, entre las que destacan los siguientes factores. Entre los jubilados es sensiblemente mayor, siempre en términos relativos, el número de solteros y viudos. También destaca el menor porcentaje de jubilados dentro de este grupo de edad con estudios universitarios y el mayor porcentaje sin ningún tipo de estudios (50 frente a 33%). En lo que se refiere a ocupación, hay una mayor presencia entre los ocupados a tiempo completo de aquellas profesiones asociadas a puestos de dirección y mayor nivel de formación.

Como era de esperar, el estado de salud subjetivo es mucho mejor entre los activos que entre los jubilados. El 10% declara disfrutar de muy buena salud entre los ocupados a tiempo completo de 60-64 años, frente al 6% en el caso de los jubilados dentro del mismo grupo de edad, por contra, el 4,6% de éstos considera que su salud es muy mala, frente al 1,3% de los primeros. En lo que se refiere a su situación en la distribución de renta, mientras que un tercio de los ocupados a tiempo completo con 60-64 años pertenecen al 5.º quintil de renta, entre los jubilados de la misma edad el porcentaje cae al 21%. Asimismo, la tasa de pobreza es mayor en este colectivo (17,5%) que entre los activos (13,1%), aunque en todo caso está muy por debajo de la tasa de pobreza de los desempleados de este colectivo de edad

---

<sup>42</sup> Para un resumen de las características de esta encuesta véase [http://www.ine.es/daco/daco42/condivi/ecv\\_metodo.pdf](http://www.ine.es/daco/daco42/condivi/ecv_metodo.pdf).

**Cuadro 2.16**  
**Distribución de las personas entre 60 y 64 años según características individuales y del hogar (2004)**

		<i>Trabajando a</i>		<i>Parados</i>	<i>Jubilados</i>	<i>Total</i>
		<i>tiempo completo</i>	<i>tiempo parcial</i>			
Sexo	Hombre	76,4	25,9	68,7	76,4	73,6
	Mujer	23,6	74,1	31,3	23,6	26,4
Estado civil	Soltero	5,0	1,7	12,5	7,4	6,5
	Casado	87,6	86,6	70,4	81,5	83,5
	Separado	2,1	2,3	7,8	2,3	2,7
	Viudo	2,7	9,4	6,5	6,6	4,9
	Divorciado	2,7	0,0	2,8	2,2	2,4
Pareja	No	12,6	11,8	26,5	18,3	16,2
	Sí	87,4	88,2	73,5	81,7	83,9
Tamaño medio del hogar		3,1	2,9	2,7	3,0	3,0
Régimen de tenencia de la vivienda	En propiedad	90,2	93,3	82,7	88,7	89,0
	En alquiler	5,7	3,8	9,7	7,8	6,8
	En cesión gratuita	4,1	3,0	7,7	3,6	4,2
Educación	Sin estudios	4,6	8,6	7,6	8,1	6,4
	Primaria	39,5	51,6	46,6	45,1	42,9
	Secundaria, 1.ª etapa	20,7	19,2	29,9	21,0	21,6
	Secundaria, 2.ª etapa	16,1	8,9	9,2	9,6	12,5
	FP grado superior	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
	Educación superior	19,2	11,7	6,7	16,1	16,5
Ocupación	Dirección de empresas y AAPP	13,5	4,3	8,7	6,2	9,8
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,4	7,7	1,2	8,1	9,0
	Técnicos y profesionales de apoyo	9,0	5,4	7,0	8,6	8,5
	Empleados de tipo administrativo	5,5	4,8	5,0	8,1	6,5
	Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de los comercios	10,6	8,8	9,6	12,2	11,0
	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	8,7	7,0	6,1	6,8	7,6
	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	18,6	4,3	24,8	24,4	20,8
	Operadores, montadores, conductores e instaladores de maquinaria	9,5	2,7	9,9	13,6	10,9
	Trabajadores no cualificados	13,3	55,0	27,8	12,0	15,9
	Salud	Muy buena	10,1	4,4	7,2	6,0
Buena		49,3	34,3	34,8	37,9	42,8
Regular		28,5	49,8	32,8	31,9	31,2
Mala		10,8	11,5	23,4	19,6	15,6
Muy mala		1,3	0,0	1,7	4,6	2,6

Cuadro 2.16 (Cont.)

		Trabajando a		Parados	Jubilados	Total
		tiempo completo	tiempo parcial			
Limitaciones en su actividad	Sí, intensamente	7,6	7,7	18,5	14,5	11,4
	Sí, hasta cierto punto	13,7	31,7	21,2	22,3	18,6
	No	78,8	60,6	60,4	63,2	70,0
Quintil de renta	1	13,2	20,9	41,3	17,6	17,9
	2	17,3	21,7	16,0	22,3	19,4
	3	16,1	19,6	21,5	18,6	17,7
	4	19,6	33,0	15,2	20,4	20,1
	5	33,8	4,7	6,0	21,1	24,9
Pobres	No	86,9	79,1	58,7	82,5	82,2
	Sí	13,1	20,9	41,3	17,5	17,8
Recibe alguna pensión	No	98,5	86,9	95,3	5,6	60,6
	Sí	1,5	13,1	4,7	94,5	39,5
Recibe alguna pensión privada	No	99,6	100,0	100,0	97,1	98,7
	Sí	0,4	0,0	0,0	2,9	1,4
Años trabajados		40,6	27,0	35,3	38,9	38,9

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECV (2004).

(41,3%). Por último, los jubilados declaran haber trabajado una media de casi 39 años, frente a los casi 41 de los que todavía siguen en activo.

Partiendo de esta información se ha procedido a estimar un modelo *probit* con la intención de analizar en qué medida las distintas características individuales de las personas de 60 a 64 años están relacionadas con su condición de jubilado. El objetivo final es ver en qué medida dichas variables afectan a la probabilidad de que una persona esté jubilado o no antes de los 65 años. El resultado, reproducido en el cuadro 2.17, es claro al respecto de esta cuestión, ya que el conjunto de variables seleccionadas que comprenden elementos como estado civil, ocupación, educación o estado de salud, que en principio parecen estar relacionados con la decisión de jubilarse, sólo es capaz de explicar un porcentaje mínimo de la probabilidad de que una persona en ese tramo de edad esté jubilado o no, en concreto el 6,3%.

Entre las variables significativas destacan el sexo: las mujeres tienen una probabilidad casi un 10% más alta que los hombres de estar jubiladas a igualdad del resto de las características; los estudios: con respecto a una persona sin estudios, aquellos con estudios intermedios tienen una probabilidad un 16% más baja de estar jubilados; la ocupación: la mayor parte de categorías ocupacionales, excepto los trabaja-

Cuadro 2.17  
**Probabilidad de retirarse entre los 60 y los 64 años (2004)**

	<i>Efectos marginales evaluados en la media (%)</i>	
Sexo (Hombre = 0)		
Mujer		-9,6 *
Estado civil (Soltero = 0)		
Casado		-10,5
Separado		-12,6
Viudo		9,5
Divorciado		-18,7
Vive en pareja (No = 0)		
Sí		0,4
Tamaño del hogar		-1,1
Régimen de tenencia de la vivienda (Propiedad = 0)		
Alquiler		3,0
Cesión gratuita		-3,8
Nivel educativo (Estudios Elementales = 0)		
Básico		-3,9
Intermedio		-14,1 *
Superior		1,6
Ocupación (Dirección de empresas y AAPP = 0)		
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales		12,0
Técnicos y profesionales de apoyo		17,7 *
Empleados de tipo administrativo		30,4 **
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de los comercios		20,4 *
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca		2,2
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería excepto los operadores de instalaciones y maquinaria		17,0 *
Operadores, montadores, conductores e instaladores de maquinaria		23,3 **
Trabajadores no cualificados		-2,2
Buena		3,6
Regular		6,1
Mala		15,6
Muy mala		36,5 *
Limitaciones en la actividad diaria (Intensas = 0)		
Hasta cierto punto		3,9
No		-4,4
Renta del hogar		0,0
Años trabajados		-0,2
Constante		
Observaciones		
Predicciones correctas	Total 0 1	0,063
Ln de la función de verosimilitud		69,3 **

\* Significativo al 5%

\*\* Significativo al 1%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECV (2004).

dores no cualificados, tienen una mayor probabilidad de estar jubilados entre los 60 y 64 que los directivos; estado de salud: sólo aquellos con muy mala salud muestran una mayor probabilidad de estar jubilados (un 36% mayor).

En Utrilla y Ubago (2005) se analizan los determinantes de la jubilación anticipada por un procedimiento similar, sólo que con datos del PHOGUE correspondientes a 2000. De acuerdo con los resultados obtenidos por estos autores, el despido como causa de abandono del trabajo anterior tiene un efecto muy importante (un efecto marginal del 62%). En todo caso, la selección de variables realiza por estos autores es distinta a la utilizada en la contrastación aquí presentada, de forma que los resultados no son comparables<sup>43</sup>.

## 2.6. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y BIENESTAR: LA OPINIÓN DE LOS IMPLICADOS

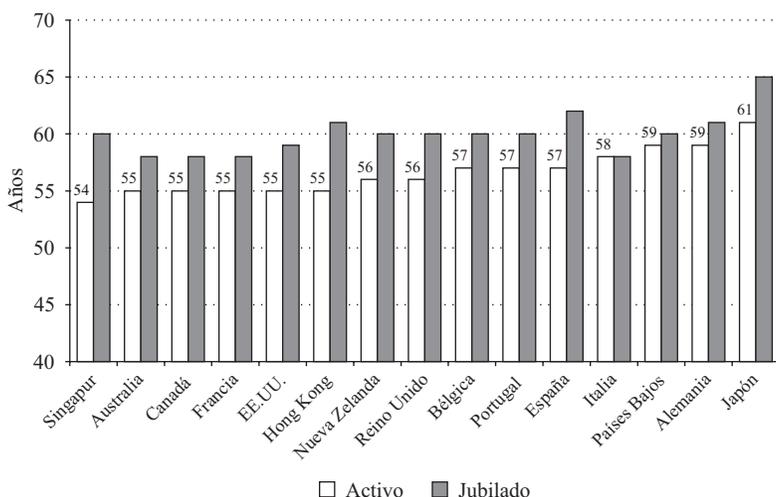
En las secciones anteriores se ha realizado un recorrido por las características de la decisión de jubilación y los factores determinantes de la misma. La presente sección tiene una finalidad distinta, analizar la cuestión de la jubilación desde la óptica de las personas directamente implicadas en el proceso: los trabajadores en activo. Para ello utilizaremos como fuente principal encuestas de opinión en las que se recaba de los trabajadores información sobre su punto de vista con respecto a la jubilación.

Una primera fuente de información es el *Estudio Internacional Axa sobre jubilación*, realizado por la empresa Axa Seguros en 2004 a un total de 9.200 personas en 15 países (300 activos y 300 jubilados por país excepto EE.UU. donde la muestra es de 400 de cada). En el gráfico 2.26 se reproduce la edad a la que le gustaría jubilarse tanto a los trabajadores en activo como a los jubilados para los 15 países del estudio (la pregunta concreta es: «¿Cuál es la edad ideal para jubilarse?»). Destaca tanto la baja edad a la que les gustaría jubilarse a los activos, 55 años en muchos casos, como la existencia, excepto en el caso de Italia, de una brecha entre la edad elegida por los jubilados y los activos, es-

---

<sup>43</sup> Por ejemplo, UTRILLA y UBAGO (2005) introducen como variable explicativa el tener ingresos procedentes del trabajo, que obviamente tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de estar jubilado, cuando desde nuestro punto de vista, y en la mayor parte de los casos, estar jubilado y estar trabajando son condiciones mutuamente excluyentes, de hecho la primera se define por negación de la segunda, por lo que consideramos poco adecuada su incorporación como variable explicativa en el modelo.

Gráfico 2.26  
Edad a la que le gustaría jubilarse



Fuente: AXA (2005).

tando esta última por debajo (con una moda igual a 3 años). En el caso de España esta brecha es aún mayor, alcanzando los 5 años, hecho que reflejaría bien la existencia de un cambio de preferencias a favor de una jubilación más temprana de los más jóvenes, bien un cambio de preferencias de los jubilados, una vez dejan de trabajar, relacionado con un mejor conocimiento de su situación real tras la jubilación.

Asimismo sólo un 36% de los activos (y sorprendentemente un 49% de los jubilados) aprobarían retrasar la edad de jubilación, fijando los 64-65 años como edad máxima para retrasarla, unos valores que coinciden con la media de los países encuestados. Esta edad contrasta con la edad a la que tanto activos como jubilados consideran que una persona es anciana, que para el caso de España es de 75 años para los activos y 78 años para los jubilados (AXA 2006)<sup>44</sup>. Ello probablemente se pueda interpretar en términos de que la jubilación es algo desvinculado de la imposibilidad de desarrollar una actividad laboral y tiene más que ver con una «recompensa» por una vida de trabajo, que depende más de la longitud de ésta que de la capacidad de trabajo del individuo en el momento de la jubilación.

<sup>44</sup> En la encuesta correspondiente a 2005 la edad, para ambos colectivos, era de 74 años.

Por último, el 91% de los activos considera que es el Estado el que debe asumir la responsabilidad de las pensiones, el valor más elevado de todos los países encuestados, algo probablemente explicado por el escaso peso que tienen los sistemas alternativos de pensiones en nuestro país (menos del 3% de los jubilados reciben una pensión privada), si bien una mayoría (64%) espera una reforma de gran calado del sistema de pensiones en los próximos años.

La segunda fuente de información es una edición especial del Eurobarómetro de 2001 dedicada al futuro de las pensiones. La encuesta consiste en 15.946 entrevistas en los 15 estados miembros, con aproximadamente mil entrevistas por país, excepto Alemania donde se encuestó por separado al Este y al Oeste. La primera pregunta que analizaremos está relacionada con las perspectivas de jubilación para los activos. Como se puede apreciar en el cuadro 2.18, la edad de intención de jubilación de los activos según esta encuesta es sensiblemente más alta que la resultante de la encuesta analizada con anterioridad. Asimismo, esta media se ajusta bastante más al patrón de jubilación efectivo en la UE, que como vimos en el cuadro 2.7 se situaba alrededor de los 63 años. Es interesante señalar también, que en el contexto de la UE (15), después de Dinamarca, España es el país con una edad de jubilación deseada más elevada.

Cuadro 2.18

**Edad a la que tienen la intención de jubilarse  
los activos. 2001**

	UE (15)	ALE	AUS	BEL	DIN	ESP	FIN	FRA	GRE	IRE	ITA	LUX	PB	POR	SUE
Edad media	60,3	60,3	59,0	58,2	62,9	62,1	60,4	58,8	60,1	60,4	60,9	57,1	61,2	60,4	61,3

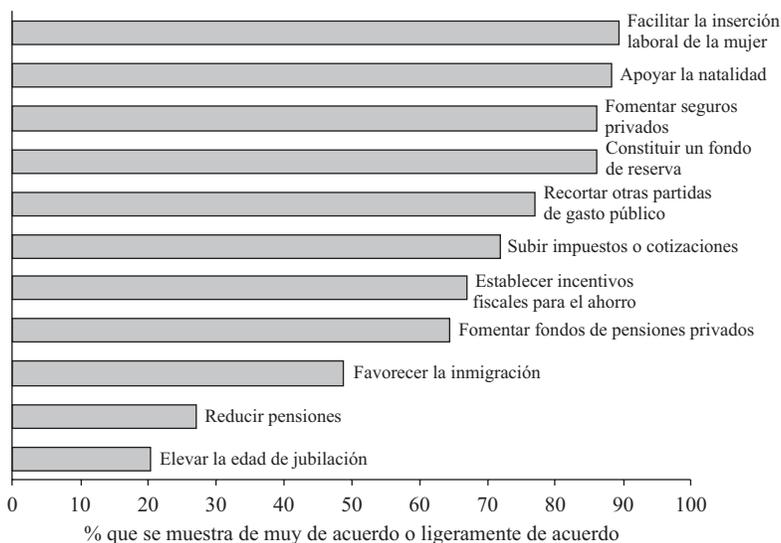
*Fuente:* Elaboración propia a partir de los microdatos del Eurobarómetro 56.1.

En todo caso, la aportación más relevante de esta encuesta está en el campo de la opinión de los ciudadanos con respecto a lo que podemos denominar la economía política de las pensiones, al recoger información sobre la posición de los ciudadanos con respecto a toda una serie de propuestas para hacer frente al previsible aumento del gasto en pensiones asociado al proceso de envejecimiento demográfico. En el gráfico 2.27, que recoge la posición de los españoles al respecto, destaca claramente el escaso apoyo que recibe la política de retrasar la edad de jubilación, que aparece en último lugar, incluso por detrás de una política de reducción de pensiones. Asimismo, es interesante el hecho de que las dos primeras opciones respaldadas sean las de ampliar la población

ocupada por otros medios, ya mediante el aumento del empleo femenino a corto plazo, ya mediante el aumento de la natalidad. En posiciones intermedias aparece la potenciación de los planes privados, pero también la reordenación del gasto desviando recursos de otras partidas presupuestarias y el aumento de los impuestos o cotizaciones. Esta posición, por otra parte, no es distintiva de España, ya que la media de la UE (15) se encuentra muy próxima a la española, 68,8% de los encuestados en la UE (15) no están de acuerdo con subir la edad de jubilación, frente a 70,9% en el caso de España. Irlanda sobresale, con un 42%, como el país donde más apoyo recibiría este tipo de medida<sup>45</sup>.

Gráfico 2.27

### Medidas más populares para afrontar el envejecimiento demográfico en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del Eurobarómetro 56.1.

Los datos aportados por el Eurobarómetro permiten analizar con cierto detalle el peso que los factores personales e institucionales tienen en las preferencias con respecto a la edad de jubilación en los países de la UE (15). Las conclusiones más interesantes de este análisis

<sup>45</sup> En el Apéndice A.3 se recogen las respuestas a las distintas propuestas en los 15 países de la UE de 2001.

(Esser, 2005) son las siguientes. En lo que se refiere a las características personales, una de las conclusiones más interesantes obtenidas por Esser es que según aumenta la edad de los trabajadores (hasta alcanzar los 65) se retrasa la edad preferida de jubilación como se ha señalado más arriba. Varias son las causas que podrían explicar esta pauta. Por un lado simplemente podría deberse a un efecto vinculado con el hecho de estar entrevistando a diferentes generaciones, de forma que la generación actual de 60 años y más tenga una preferencia menor por la jubilación anticipada que las generaciones más jóvenes, en cuyo caso cuando éstas lleguen a los 60 años desaparecería la diferencia; alternativamente puede deberse a que los trabajadores más mayores tengan un grado mayor de antigüedad que hace que cambien sus perspectivas de jubilación. Por último, también podría deberse a que según se acerque la hora de jubilarse, se idealice menos la «vida de jubilado», lo que repercutiría en un retraso de la edad de jubilación preferida. Desafortunadamente, la información disponible no nos permite discriminar entre estas explicaciones alternativas.

En contra de lo esperado por la autora, las preferencias de jubilación de los hombres no se ven afectadas por su nivel de educación u ocupación, aunque en el caso de las mujeres la educación superior está asociada con una edad de jubilación preferida más elevada. Por último, y como era de esperar, la insatisfacción con la salud personal y con el trabajo (percibirlo como aburrido o demasiado exigente y estresante), está asociado con una preferencia por una jubilación más temprana.

En lo que se refiere a los factores institucionales, la autora concluye que los regímenes de bienestar más desarrollados afectan positivamente a la edad preferida de jubilación. En principio el efecto teórico de los programas del Estado de Bienestar sobre la edad preferida de jubilación son ambiguos: por un lado cuanto más generosos sean los programas mayor será el incentivo a abandonar el mercado de trabajo, pero alternativamente, y en la medida en que gran parte de los programas están asociados al historial de trabajo, también son mayores los incentivos a trabajar así como a las facilidades para hacerlo gracias a la existencia de numerosos programas de apoyo (guarderías, centros de día para personas mayores, etc.) que facilitan el mantenimiento, sobre todo de las mujeres, en el mercado de trabajo. Los resultados obtenidos por la autora avalarían un efecto conjunto favorable a una edad preferida de jubilación más elevada.

Como conclusión, es evidente que en todos los países de la UE hay una clara preferencia por el mantenimiento de la edad de jubilación

efectiva en los niveles actuales y un rechazo a retrasar la edad de jubilación como mecanismo de resolver los problemas de sostenibilidad de la seguridad social, una opción que aparece como la menos favorecida del conjunto de políticas posibles para fortalecer financieramente a ésta. En todo caso, existe evidencia de que la edad preferida de jubilación se retrasa en el caso de las cohortes mayores de población, que en definitiva son las que «cuentan» en términos del efecto del retraso de la edad de jubilación sobre el bienestar.

En todo caso, que los trabajadores manifiesten unos deseos de jubilarse a edades inferiores a la edad «normal» puede estar condicionado por las pautas sociales dominantes con respecto a la jubilación, de forma que de cambiar éstas probablemente cambien también las preferencias de los sujetos, reduciéndose la pérdida de bienestar asociada al retraso de la jubilación. Otra vía de actuación sobre la edad preferida de jubilación sería, a la luz del trabajo de Esser (2005), la mejora de las condiciones de trabajo que hicieran más atractiva la permanencia en el mismo.

Por último, las encuestas sobre preferencias con respecto a la jubilación son tan sólo eso, preferencias, los sujetos verán luego esas preferencias moldeadas por las restricciones efectivas que tengan a la hora de acceder a la jubilación. Más aún, cuando se analiza este tipo de preguntas nunca se sabe con certeza a qué es lo que está contestando el encuestado, si a la edad a la que le gustaría jubilarse teniendo en cuenta las implicaciones de su decisión en términos de renta, etc., o si es una respuesta en el vacío de un hipotético mundo sin restricciones. Es por ello que los resultados comentados en esta sección deben ser, de nuevo, tomados con cautela, si bien, en todo caso, reflejan una clara preferencia por el mantenimiento del *statu quo* en materia de edad de jubilación. En este sentido, en nuestro país sí parece haber cierta coherencia entre la edad preferida de jubilación y la edad hasta la que los propios trabajadores se consideran aptos para el trabajo de mercado, que en el 2005 eran de 63 años en el caso de trabajadores en activo y 66 en el caso de personas ya jubiladas (AXA, 2006).

## 2.7. AMPLIANDO EL ANÁLISIS: JUBILACIÓN GRADUAL Y PRODUCCIÓN EXTRAMERCADO

A lo largo del presente capítulo la jubilación se ha tratado desde una aproximación binaria: un trabajador bien está activo, y produciendo (salvo episodios puntuales de desempleo), o bien, alternativamente, está jubilado, esto es, *inactivo*, y por lo tanto con una aportación

nula al flujo de bienes y servicios producido. Sin embargo, la realidad es más compleja.

Por un lado existen, aunque no son muy comunes, sistemas de jubilación parcial mediante los que los trabajadores pueden reducir parcialmente su jornada laboral según se aproximan a la edad de jubilación, en un proceso de transición hacia la jubilación total. Por otro, la identificación de la jubilación con la inactividad total sólo tiene sentido desde la óptica de una Contabilidad Nacional basada en la medición de la producción de mercado, y no desde la óptica de una contabilidad alternativa centrada en la producción de bienes y servicios independientemente de que ésta se dé en el ámbito del mercado (producción de bienes y servicios para la venta) o fuera de éste: producción extramercado al margen de los circuitos de intercambio del mercado.

En esta sección analizaremos primero, siquiera brevemente, la importancia y el papel que los sistemas de jubilación flexible pueden tener en el rediseño de la edad de jubilación. Posteriormente reflexionaremos sobre el peso que la producción extramercado del colectivo de jubilados tiene en el conjunto de la producción social de un país.

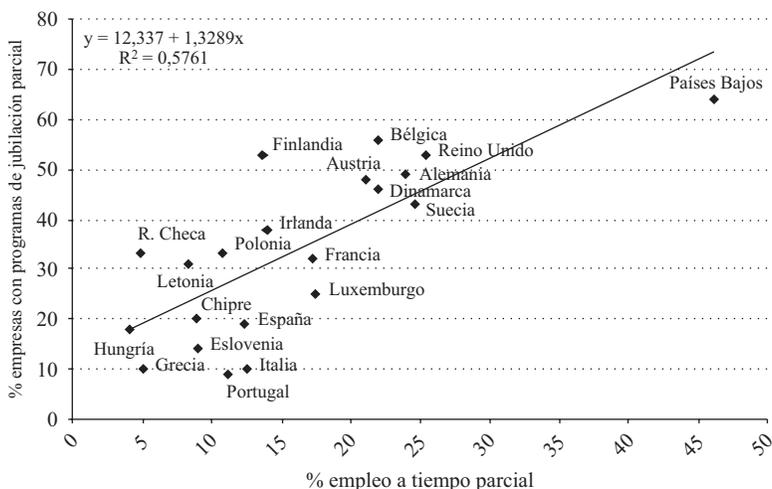
### 2.7.1. Jubilación parcial

De acuerdo con la primera *Encuesta a Empresas sobre Tiempo de Trabajo y Conciliación de Vida y Trabajo* realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo de Dublín, Riedman *et al.* (2005), el 37% de establecimientos europeos —UE (21)— con 10 o más trabajadores con empleados de una edad igual o superior a los 50 años en su plantilla, tienen programas de jubilación parcial (o jubilación por etapas, en traducción directa del inglés: *phased-out retirement*), si bien las diferencias son considerables entre sectores de actividad: 41% de los establecimientos del sector servicios frente a 28% en el sector industrial; de acuerdo con la propiedad de los mismos: 47% en el caso de establecimientos del sector público y 33% en el caso de establecimientos pertenecientes al sector privado; según el tamaño de empresa: 55% en el caso de establecimientos de más de 500 trabajadores frente a 33% en el caso de establecimientos pequeños con sólo entre 10-19 trabajadores; y países. En lo que a esto respecta, los países Mediterráneos sobresalen por su escasa oferta de este tipo de programas: 6% en Portugal, 10% en Italia, 19% en España y 20% en Chipre, mientras que en los Países Bajos al-

canza el 64%, en Bélgica el 56% y en el Reino Unido y Finlandia el 53%<sup>46</sup>.

Puesto que los sistemas de jubilación parcial se basan en que los trabajadores reduzcan parcialmente su jornada laboral antes de proceder a la jubilación definitiva, es natural que este tipo de esquemas tengan más éxito en los países con cierta tradición en el recurso al trabajo a tiempo parcial, como Holanda. La estrecha relación existente entre ambas variables se reproduce en el gráfico 2.28.

Gráfico 2.28  
Programas de retiro parcial e intensidad de trabajo a tiempo parcial



\* Establecimientos con trabajadores mayores de 49 años

Fuente: Riedman *et al.* (2006), p. 44, Eurostat y elaboración propia.

Este resultado se confirma cuando se consideran simultáneamente, junto con el uso del trabajo a tiempo parcial, otras variables relacionadas con las características de los trabajadores de la empresa, la situación económica de ésta, el sistema de organización del trabajo o las características de la empresa. De acuerdo con el trabajo de Leber y

<sup>46</sup> La problemática de la jubilación parcial en España se discute con detalle en el número 85 de la *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (2003), dedicado monográficamente a la jubilación flexible.

Wagner (2006) a partir de datos de la misma encuesta, junto con el recurso al trabajo a tiempo parcial, influyen positivamente en la existencia de programas de jubilación parcial el tamaño de la empresa (+), la situación económica (mayor presencia en situaciones caracterizadas por empleo decreciente en la empresa y perspectivas no halagüeñas), la existencia de organización flexible del tiempo de trabajo (+) y, obviamente, la existencia de programas de jubilación anticipada.

A la hora de evaluar el efecto de este tipo de programas sobre el empleo de los trabajadores de mayor edad es importante tener en cuenta que el impacto de los mismos puede ser positivo o negativo (en términos de tasa de empleo) según cuál sea la intención de su introducción por parte de la empresa (o el gobierno si el mismo responde a determinadas figuras de empleo). Así, la jubilación parcial puede ser una forma de *adelantar* la edad de jubilación (aunque parcial), en cuyo caso, en su ausencia, el trabajador podría bien esperar hasta alcanzar la edad de jubilación «normal» (de forma que su efecto sobre el empleo de los trabajadores mayores sería negativo), bien proceder a jubilarse anticipadamente (en cuyo caso sería positivo). Alternativamente, la jubilación parcial puede ser un mecanismo para retardar la edad de jubilación, al ofrecer a los trabajadores que quieren jubilarse ya un sistema para hacerlo tan sólo parcialmente, en cuyo caso tendría un efecto global positivo sobre el nivel de empleo de los trabajadores mayores, con lo que el efecto es ambiguo y dependerá de las razones que lleven a su implantación.

Algunos de los resultados señalados más arriba referentes a los factores determinantes de la existencia de este tipo de programas en las empresas europeas (el hecho de que las empresas en las que ha aumentado el empleo en los últimos años ofrezcan menos este tipo de programas y el hecho de que las empresas que no caracterizan su situación económica como muy buena lo ofrezcan más) parecen señalar que su uso está motivado fundamentalmente por el interés de las empresas de reducir el peso de los trabajadores mayores en sus plantillas. Su creación, en muchos casos vinculada a la incorporación de trabajadores más jóvenes para desarrollar el trabajo que parcialmente deja de hacer el trabajador parcialmente jubilado (como en los contratos de relevo españoles), también avalaría esta interpretación. En ese caso los programas de jubilación parcial tendrían un efecto de adelantamiento de la edad de jubilación.

En un contexto distinto, sin embargo, estos programas se pueden utilizar como mecanismos para retrasar la edad de jubilación, reduciendo los incentivos a la jubilación anticipada, cuando esta obedece a

un exceso de carga de trabajo para los trabajadores mayores. Por lo tanto, aunque parece que en el pasado este tipo de instrumento se ha entendido más como un instrumento de lucha contra el desempleo (como en su día ocurrió con la jubilación anticipada), es muy probable que en el futuro, en un contexto radicalmente diferente de escasez de mano de obra por razones demográficas, la jubilación parcial se convierta en un instrumento óptimo para combinar el deseo de reducción del tiempo de trabajo de los trabajadores mayores con la necesidad de mantenerlos más tiempo en el sistema productivo. En todo caso, en la actualidad este tipo de contratos tiene poca importancia en España, habiéndose celebrado 30.206 contratos de este tipo en 2006. En todo caso, la progresión mostrada por los mismos es muy llamativa pasando de 10.766 contratos de relevo celebrados en 2003 a casi el triple tres años más tarde.

### 2.7.2. Jubilación y producción extramercado

Como se ha señalado en la introducción de esta sección, el análisis estándar supone, por convención estadística, que sólo los ocupados están implicados en actividades productivas. Sin embargo, como se ha dicho en alguna ocasión «parados sólo están los muertos»<sup>47</sup>, queriendo significar con ello que prácticamente todo el mundo realiza actividades productivas extramercado con mayor o menor intensidad, y los jubilados también. Ello significa que el paso de la actividad «reglada» de producción para el mercado a la «inactividad reglada» de la jubilación no supone, sin embargo, una desaparición de la actividad productiva total del individuo. Es más, puesto que tras la jubilación aumenta el tiempo disponible, es razonable pensar que las personas jubiladas van a aumentar la producción extramercado con respecto a la que realizaban cuando estaban en activo.

En el cuadro 2.19 se reproduce información sobre el uso del tiempo en personas de más de 65 años y en personas ocupadas, centrándonos en aquellas actividades potencialmente asociadas a la producción extramercado. Como se puede observar, con la jubilación se produce un aumento en el tiempo dedicado a tareas productivas domésticas y ayudas informales en otros hogares, aunque el aumento ciertamente no es muy intenso en términos medios. Probablemente los datos referidos a personas de edad próxima a la jubilación, 63-70 años reflejarían unos valores más elevados. En todo caso, otras fuentes de infor-

---

<sup>47</sup> DAVID ANISI, *La Gaceta de los Negocios*, 4 de septiembre de 1989.

Cuadro 2.19  
**Distribución de actividades en un día promedio (horas)**

	Ocupados	Jubilados
Hogar y familia	2:10	3:20
31 Actividades culinarias	0:40	1:09
32 Mantenimiento del hogar	0:24	0:39
33 Confección y cuidado de ropa	0:08	0:17
34 Jardinería y cuidado de animales	0:07	0:27
35 Construcción y reparaciones	0:04	0:03
36 Compras y servicios	0:20	0:30
37 Gestiones del hogar	0:01	0:01
38 Cuidado de niños	0:20	0:02
39 Ayudas a adultos miembros del hogar	0:02	0:05
Trabajo voluntario y reuniones	0:08	0:22
41 Trabajo al servicio de una organización	0:01	0:01
42 Ayudas informales a otros hogares	0:05	0:13
43 Actividades participativas	0:03	0:08

Fuente: INE, Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003.

mación nos permiten llamar la atención sobre el peso que tiene este colectivo en dos actividades extramercado concretas: en el cuidado informal de personas dependientes en el hogar y en el cuidado de niños, los nietos, en el caso de familias donde ambos cónyuges trabajan.

En lo que a la primera actividad se refiere, el 53,7% de los hombres que cuidan de personas mayores están jubilados, lo mismo es válido en el 13,7% de las mujeres jubiladas. En términos de edad, el 15,9% de las cuidadoras/es tienen entre 60 y 69 años, y el 14,9 más de 69<sup>48</sup>. Si tenemos en cuenta que la actividad de cuidar de una persona mayor puede ser muy exigente desde el punto de vista físico, especialmente, como es el caso, si no se cuenta con la formación y la tecnología necesaria, este resultado nos permite ver desde otra perspectiva las «supuestas» limitaciones a determinadas actividades físicas con la edad.

En lo que se refiere al apoyo en el cuidado de sus nietos, España es un país que a pesar de tener una relativa baja tasa de actividad femenina tiene un alto porcentaje de familias en donde los dos cónyuges trabajan a tiempo completo, el 82%, el valor más alto de la UE (15) (Franco y Winqvist, 2002, p. 3). La combinación de este hecho, con

<sup>48</sup> IMSERSO (2005), pp. 17-18.

un bajo porcentaje de niños de 0-3 años en cuidados formales, sólo el 11%, hace que la mayoría de las familias trabajadoras tengan que recurrir a mecanismos informales de cuidado de los niños para poder compatibilizar el trabajo y la familia. En 2004, el 21% de las personas con 65 años o más cuidaban de sus nietos, y el 39% se habían encargado de ellos en algún momento en el pasado<sup>49</sup>. Por otra parte, de acuerdo con la Fundación Encuentro (2004), alrededor de un 30% de las mujeres con menos de 30 años con hijos no podrían trabajar sin el apoyo de sus familiares (principalmente sus padres).

Desde una aproximación distinta, la de las cuentas satélites a la Contabilidad Nacional, el Instituto Vasco de Estadística ha estimado la aportación de distintos colectivos a la producción doméstica, destacándose el papel en este ámbito de la producción extra-mercado de los jubilados. Según sus estimaciones, cuadro 2.20, en 2003 los jubilados realizaron el 13,2% del trabajo doméstico, que supone 4,3% del PIB del País Vasco, con una aportación proporcionalmente más elevada que los ocupados y mucho más que los estudiantes.

Cuadro 2.20

**Aportación de distintos colectivos a la producción doméstica.  
País Vasco, 2003**

<i>Situación laboral</i>	<i>(1) % en la población &gt;16 años</i>	<i>(2) % de trabajo doméstico no remunerado</i>	<i>(2)/(1)</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Ocupados	47,9	26,3	0,55	38	62
Tareas domésticas	16,6	53,5	3,22	—	100
Jubilados	19,0	13,2	0,69	42	58
Estudiantes	8,1	1,1	0,13	17	83
Parados	4,9	4,1	0,84	21	79
Otros	3,5	1,8	0,51	42	58
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>			

Fuente: Eurostat (2004), p. 24.

En resumen, la información disponible, aunque dispersa, permite afirmar que los trabajadores jubilados desarrollan tareas productivas de no mercado en cantidades no desdeñables, de forma que parte de la

<sup>49</sup> De hecho esta actividad de apoyo a su familia no se limita al cuidado de sus nietos, ya que casi el 10% ayudaba a preparar la comida para su familia (IMSERO, 2004).

pérdida de producción asociada a su jubilación lo sería tan sólo en términos de producción de mercado, y no de producción total social. Obviamente, en la medida en que las horas dedicadas a actividades productivas totales (dentro y fuera del mercado) disminuyen con la jubilación, y en la medida en que la productividad en actividades extra-mercado suele ser sensiblemente inferior a la productividad en actividades de mercado, el aumento del tiempo dedicado a las primeras no anula el efecto final de reducción de la aportación del jubilado a la producción total, aunque ésta sea inferior a la que se deriva de considerar como producción sólo aquella recogida por el PIB.

## 2.8. RECAPITULACIÓN Y CONCLUSIONES

Este capítulo comenzaba situando la tasa de actividad de la población de más de 65 años y sus pautas de jubilación en España en el contexto europeo. De ello se obtenía una primera conclusión: la población de más de 55 años en España tiene unas tasas de actividad similares a la media europea y, por lo tanto, no parece que haya un comportamiento diferencial en lo que a las jubilaciones respecta. Es más, cuando se analiza el comportamiento temporal de la tasa de actividad para este colectivo se observa que a partir de mediados de la década de los noventa, cuando ésta alcanza su mínimo, se produce una recuperación significativa de la misma, en tónica con el comportamiento de la mayoría de países de nuestro entorno. En este sentido, no nos podemos sustraer al hecho de que esos años de baja participación coincidan con una época de alto desempleo, ni al hecho de que los únicos tres países que mantienen altas y razonablemente estables las tasas de actividad de este colectivo, Noruega, Suecia y Japón, sean países con bajas tasas de desempleo. Nuestro país sobresale, sin embargo, en que el colectivo de trabajadores de más de 55 años muestra hasta comienzos de la década pasada un peso decreciente en el conjunto de la población ocupada, mientras que en el resto de los países de nuestro entorno la caída en la tasa de actividad de este grupo se compensó con el aumento de su peso demográfico arrojando participaciones constantes o crecientes con respecto al total de ocupados. Desde principios de los noventa, sin embargo, España se suma a la tendencia experimentada en el resto de los países de aumento de peso de este colectivo en el conjunto de ocupados. Este hecho señala una segunda conclusión, cual es que en el futuro deberemos acostumbrarnos a una población activa de cada vez mayor edad.

La tercera conclusión, derivada de lo anterior, es que el diferencial de tasa de actividad se explica, fundamentalmente, por la menor tasa de actividad femenina. El análisis de las tasas de actividad por sexo y grupos de edad pone de manifiesto como en los grupos más jóvenes la diferencia es menor, por lo que es de esperar que el mero paso del tiempo corrija parte de esa diferencia.

Dentro del contexto de la OCDE, España muestra un comportamiento medio tanto en lo que se refiere a jubilación anticipada (60 años) como estándar (65). En este sentido es interesante señalar que mientras que las diferencias en lo que se refiere a la regulación de la edad «normal» de jubilación en los países de la OCDE son reducidas, existen fuertes diferencias en lo que se refiere a la jubilación anticipada: desde los que no tienen (5 países), a los que tienen edades inferiores a los 60 (3 países). En lo que se refiere a la *praxis* de la jubilación la edad media de jubilación calculada a partir de la MCVL de la Seguridad Social se sitúa en 63 años (casi 64 para las mujeres), mostrando un comportamiento sorprendentemente estable a lo largo del período estudiado (1988-2004). Asimismo, el análisis de las pautas de jubilación muestra un aumento progresivo del número de años cotizados en el momento de la jubilación de 27 en 1988 a 34 en 2004. Esta estabilidad de pautas de jubilación en un contexto de carreras laborales más largas sería la cuarta conclusión destacable.

El mantenimiento de una edad media efectiva de jubilación estable, en presencia de un aumento de la esperanza de vida a los 65 años, significa un alargamiento del número de años de cobro efectivo de pensiones y ha dado lugar a toda una serie de propuestas para retrasar la edad de jubilación. Los cálculos aportados en este capítulo sitúan en poco menos de dos años el aumento de esperanza de vida entre 1980 y 2000, lo que significa que bastaría con que la edad media de jubilación pasara a coincidir con la edad estándar de jubilación para que neutralizara el incremento de duración de la pensión media, suponiendo que ése fuera un objetivo deseable y suponiendo que la esperanza de vida media de referencia fuera la de 1980.

La sexta conclusión también tiene que ver con las pautas de jubilación. En este caso llama la atención: a) la existencia de dos edades, los 60 y 65 años, en las que se producen los dos tercios de las jubilaciones, b) el hecho de que aquéllos con carreras laborales más cortas tienden a retrasar su jubilación, c) la existencia de diferencias significativas en el número de años medios cotizados entre sectores de actividad —38 en algunas manufacturas, 31 en educación— sin una tendencia a la convergencia en el período analizado, como si factores in-

trínsecos relacionados con la actividad desarrollada impusieran esas pautas diferenciales de jubilación, d) en lo que se refiere a la ocupación, no se detecta una relación clara entre nivel de formación y pauta de jubilación, aunque el grupo con una edad media de jubilación más elevada corresponde al 1 (ingenieros y licenciados) y el grupo con una edad media más baja al 10 (peones).

La literatura económica, dominada por una visión de la economía en donde lo fundamental son las decisiones de los individuos en un contexto de escasas restricciones (salvo las presupuestarias), ha considerado tradicionalmente que las decisiones de jubilación se podían explicar haciendo referencia tan sólo al impacto de la jubilación sobre la corriente futura de ingresos en comparación con los ingresos que se obtendrían de continuar trabajando. En este enfoque tienen poca cabida —al menos de forma directa— consideraciones como la salud, el desempleo, la preferencia de las empresas por trabajadores más jóvenes, la situación laboral de la pareja, las normas sociales, etc. En la revisión realizada en la sección 2.51 y 2.52, sin embargo, estos y otros factores se revelan como muy importantes a la hora de explicar la decisión de jubilación, que no siempre es el resultado de una decisión no condicionada y maximizadora de los individuos. Ejemplo de ello es el hecho de que alrededor de la mitad de jubilaciones anticipadas provengan del desempleo, mientras que poco más del 10% lo son en el caso de jubilaciones a los 65.

La octava conclusión tiene que ver con el efecto que el alargamiento de la edad de jubilación tendría para las empresas, que en muchos casos actúan como elemento de empuje para que los trabajadores se jubilen (de forma clara en el caso de las prejubilaciones). En las secciones 2.5.2.1 y 2.5.2.2 se documenta minuciosamente cómo el salario sigue una tendencia creciente con la acumulación de antigüedad, mientras que la productividad, a la luz de toda una serie de estudios realizados desde distintas perspectivas, se comportaría, en relación con la edad, como una U invertida, de forma que la productividad aumentaría con ésta, hasta alcanzar un máximo alrededor de los 50 años, para caer a partir de esa edad. La existencia de un salario creciente con la edad y una productividad decreciente en los últimos años del ciclo vital laboral explicaría la preferencia de las empresas por contratar a trabajadores jóvenes, especialmente en un mundo en donde la lealtad a la empresa ha dejado de ser un valor. Ello indica que el retraso de la edad de jubilación podría generar efectos negativos sobre la productividad y rentabilidad de las empresas (bajo el supuesto de rigidez a la baja de los salarios de las personas que retrasan su jubila-

ción). En todo caso, en un contexto de envejecimiento de la población activa, con o sin retraso en la edad de jubilación, en un futuro las empresas tendrán que tomar medidas para adaptar su organización productiva y del trabajo a la nueva realidad de una fuerza laboral envejecida.

La novena conclusión tiene que ver con el impacto del retraso de la edad de jubilación sobre los trabajadores. En lo que a esto respecta las encuestas disponibles son claras: en España las preferencias de los trabajadores en lo que se refiere a la edad de jubilación coinciden con la edad media de jubilación (lo que muy bien podría significar que adaptan sus preferencias a la media) y sitúan el aumento de la edad de jubilación como la opción menos deseada para afrontar el impacto del envejecimiento demográfico sobre las pensiones. Por lo tanto, el retraso de la edad de jubilación tendría un efecto negativo sobre su bienestar, al menos hasta que se produjese ese posible proceso de adaptación a la media al que nos hemos referido.

Por último, el capítulo constata la escasa implantación de las jubilaciones parciales en nuestro país y aboga por la necesidad de contemplar la jubilación en el marco de un sistema que contemple toda la actividad productiva, y no sólo la de mercado, ya que los jubilados tienen también un papel importante en la producción de servicios de no mercado, y en las estrategias de supervivencia de muchas familias jóvenes con personas dependientes (ya sean niños o ancianos) donde ambos cónyuges trabajan.



## Capítulo 3

### EVOLUCIÓN, DETERMINANTES E IMPLICACIONES DE LOS CAMBIOS EN LA EDAD DE INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE TRABAJO

#### 3.1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este capítulo es analizar en qué medida un adelanto de la edad de incorporación al mercado de trabajo, esto es, una inserción más temprana de los jóvenes, entendiendo por tales los que tienen entre 16 y 29 años, tendría efectos positivos sobre la sostenibilidad económica de la Seguridad Social en España. Un trabajo reciente (Skirbekk, 2005) sostiene que reducir el período de escolaridad, no sólo no tiene por qué afectar negativamente a la formación de capital humano —que, por lo general, se mide por el número de años de escolaridad de la población—, sino que reduciría los supuestos costes individuales de una duración más corta de la vida laboral por el retraso en la edad de tener hijos, ya que este retraso afectaría a la salud de la madre y a la de sus hijos. Este adelanto de dos o tres años reduciría la edad de entrada en el mercado de trabajo de los jóvenes y tendría un efecto positivo sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, por el efecto combinado de una reducción en el crecimiento de las cotizaciones sociales debido al envejecimiento de la estructura de edades y del aumento en la tasa de fecundidad.

La tesis de este capítulo es, sin embargo, otra. Dada la estructura del sistema educativo español y del mercado de trabajo de los jóvenes, se podría lograr un adelanto de la edad de entrada de similar cuantía, dos o tres años, aumentando el número de personas que estudien formación profesional y diplomaturas universitarias o carreras universitarias de ciclo corto y reduciendo el número de los que estudian bachillerato y carreras universitarias de ciclo largo, lo que evitaría reformar el sistema educativo para reducir los años de escolaridad.

dad, algo que hoy por hoy consideramos totalmente impracticable en la sociedad española, tanto por razones institucionales como por motivos de eficacia y eficiencia sobre el sistema productivo.

La estructura del capítulo es la siguiente. Se analizará en primer lugar la edad de incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo en una perspectiva comparada con los países de la OCDE y, en particular, con los países de la Unión Europea. A continuación, se estudiará la legislación en materia de empleo juvenil y de trabajo de los menores en España, profundizando en los datos que apuntan a que existe todavía una importante bolsa de trabajo de menores y que la edad de incorporación es más temprana de lo que a veces se piensa mientras que, por otra parte, ha tenido lugar en España un proceso de alargamiento de la juventud. Los dos apartados siguientes tienen por objeto analizar los factores determinantes de la emancipación e incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, comenzando por una detenida revisión de la bibliografía existente sobre el tema, para pasar a continuación al estudio de los factores que caracterizan la demanda y la oferta de fuerza de trabajo juvenil en España. El sexto apartado ofrece los resultados de una contrastación específica para España de los factores explicativos de la actividad y la ocupación de los jóvenes. Con esta información, será posible analizar en el capítulo 4 las implicaciones del adelanto de la edad de incorporación al mercado de trabajo sobre la Seguridad Social y el conjunto del sistema productivo. Un apartado de conclusiones cierra el capítulo.

### 3.2. LA EDAD DE INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE TRABAJO. EVOLUCIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO

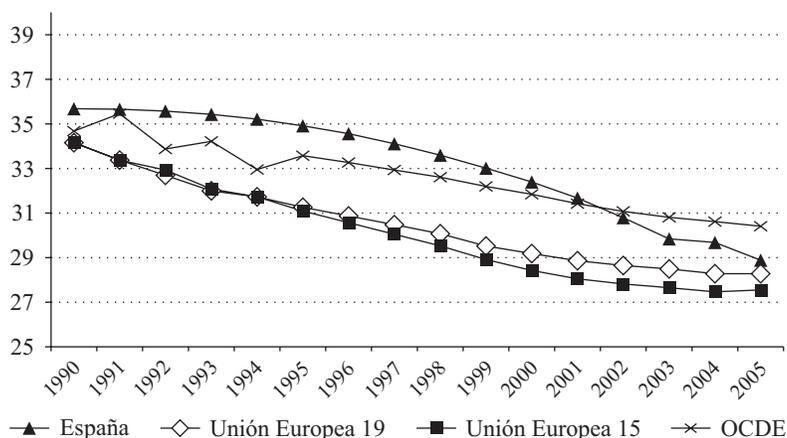
La población joven en España entre 15 y 29 años ha venido descendiendo en los últimos veinticinco años y en particular desde hace once años, tal como se pone de manifiesto en el gráfico 3.1<sup>1</sup>, un des-

---

<sup>1</sup> Los datos del gráfico se han obtenido de las estadísticas de la OCDE, que a su vez proceden de las encuestas sobre población activa tipo Encuesta de Población Activa (EPA). Como es bien sabido, los datos de población de la EPA no coinciden con los de los censos de población. Por ejemplo, en 2005 la cifra de población que da el Instituto Nacional de Estadística a partir de los censos y a 1 de enero es de 44.109 miles de personas, mientras que la EPA del segundo trimestre da una cifra de 43.048 miles de personas, esto es, más de un millón de diferencia. Estas diferencias se reproducen para los distintos grupos de edad.

censo en términos absolutos y relativos sobre la población total que compartimos con los países de nuestro entorno, si bien tiene una mayor intensidad, hasta el punto de alcanzar en 2005 prácticamente los niveles de la Unión Europea y situarse por debajo de los de la OCDE, cuando en 1990 partíamos de un porcentaje superior.

Gráfico 3.1  
% Población 15-29 años sobre total



Nota: UE 19 hace referencia a los 19 países de la Unión Europea que pertenecen a la OCDE.

Fuente: OCDE y elaboración propia.

Este descenso afecta especialmente al grupo de 15 a 19 años y, en menor medida, al grupo de 20 a 24, ya que el grupo de 25 a 29 ha crecido en volumen y se ha mantenido más o menos estable en proporción del total. Tomando como referencia 1990, en el caso de los jóvenes de 15 a 19, el descenso en el porcentaje de población de este grupo de edad tiene lugar también en el conjunto de la UE (15) y en la OCDE, si bien es más pronunciado en España. El porcentaje de población de 20 a 24 años no sigue la misma evolución en España que en la UE (15) ni en la OCDE, pues mientras en España su participación en total empieza a descender a partir de la segunda mitad de los años noventa del siglo pasado, en la Unión Europea y en la OCDE el descenso se para a finales del siglo, mostrando desde entonces una cierta recuperación. Y por lo que respecta al grupo de 25 a 29 años, el porcentaje de población de este grupo de edad en la UE (15) ha venido disminuyendo desde mediados de los años noventa del siglo pasado, mientras que en la OCDE la evolución ha sido muy irregular en la pri-

mera parte de los años noventa para empezar a descender desde entonces su participación en el total de la población.

Para realizar un análisis comparativo con los países de nuestro entorno, en lo que sigue nos vamos a centrar en los últimos datos disponibles, correspondientes a 2005, recogidos en el cuadro 3.1. Según la información de Eurostat, la tasa de actividad, medida como población activa de 15 a 64 años sobre población total del mismo intervalo de edades o población potencialmente activa, era en España del 69,7% frente al 71,0% para la Unión Europea de 15 miembros, el 70,2% para la Unión Europea de 25 miembros y, de acuerdo con la OCDE, el 70,2% para el conjunto de países miembros de la misma. Por sexos, la tasa de actividad en 2005 en España era el 58,3% en las mujeres y el 80,9% en los hombres; en la Unión Europea de los 15 era del 63,2% en las mujeres y del 78,9% en los hombres; en la Unión Europea de los 25 eran del 62,5% en las mujeres y del 77,8% en los hombres; mientras que en el conjunto de la OCDE la tasa de actividad de las mujeres era del 60,3% y en los hombres del 80,3%.

Cuadro 3.1  
**Tasas de actividad 15-64 años, 2005**

	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
España	69,7	58,3	80,9
UE-15	71,5	63,2	78,9
UE-25	70,2	62,5	77,8
OCDE	70,2	60,3	80,3

*Fuente:* Eurostat, OCDE y elaboración propia.

Se trata sin duda de datos conocidos, que han sido estudiados con mayor profundidad en el capítulo 2, en los que se pone de manifiesto que España prácticamente ha cerrado el hueco que mantenía históricamente con la media de los países de nuestro entorno en la tasa de actividad total, si bien ello se debe a la alta tasa de actividad de los hombres, que ha venido creciendo sin interrupción y se sitúa por encima de la media de los países de nuestro entorno, puesto que la tasa de actividad de las mujeres, aunque ha crecido más de seis puntos porcentuales en los últimos seis años, está todavía entre 2 y 5 puntos por debajo de la media de los países desarrollados.

Si nos centramos en la población joven, en este caso los que tienen entre 15 y 29 años, como ponen de manifiesto los datos del cuadro 3.2 que se basan en las estadísticas de la OCDE, las tasas de actividad en

2005 en España, tanto las del total de la población como las de las mujeres y las de los hombres, son significativamente superiores a las medias de la Unión Europea, tanto de 15 como de 19 miembros y también a la media de la OCDE. Para tener una idea de la diversidad de los países de cada una de las tres áreas, hemos incluido las desviaciones estándar, que no son muy altas y que se han mantenido relativamente estables en los últimos años, si bien hay que hacer notar que siempre son más altas para las mujeres.

Cuadro 3.2

**Tasas de actividad 15-29 años en la UE y en la OCDE, 2005 (%)**

	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
España	66,4	61,0	71,5
UE (15)	60,1	55,6	64,4
<i>Desviación estándar</i>	<i>8,6</i>	<i>9,1</i>	<i>8,3</i>
UE (19)	58,5	53,7	63,1
<i>Desviación estándar</i>	<i>9,0</i>	<i>10,2</i>	<i>8,2</i>
OCDE	59,9	53,1	66,6
<i>Desviación estándar</i>	<i>10,1</i>	<i>10,6</i>	<i>8,9</i>

Fuente: OCDE y elaboración propia.

Al desglosar por grupos de edad, que a partir de ahora serán los jóvenes entre 15 y 19, entre 20 y 24 y entre 25 y 29, cuadro 3.3, nos encontramos con que en la cohorte de 15 a 19 años la tasa de actividad de España es superior a la de la Unión Europea, tanto de 15 como de 19 miembros, si bien ello se debe fundamentalmente a la mayor participación masculina en la fuerza de trabajo, superior en 10,7 puntos a la femenina, cuando en las tres áreas económicas, siendo siempre superior la participación masculina, está más equilibrada con la femenina. La tasa de actividad de esta cohorte en España es sin embargo inferior a la de la media de la OCDE, lo que se explica por las altas tasas de actividad de Australia (60,6%), Canadá (53,4%), Suiza (53,3%), Noruega (45,8) o Estados Unidos (43,7) lo que hace que la desviación estándar en la OCDE sea superior a las de la Unión Europea. También comprobamos que la desviación estándar en las tres áreas es superior en las mujeres.

En los grupos de 20 a 24 años y de 25 a 29 las tasas de actividad son siempre superiores en España para el total de la población joven y para las mujeres, mientras que en los hombres el dato de España sólo es ligeramente inferior a la media de los países de la OCDE. En este último caso la explicación se encuentra en las altas tasas de actividad de países como Japón (93,6), México (93,5), Suiza (93,3), Turquía

Cuadro 3.3  
**Tasas de actividad de los jóvenes en la UE  
 y la OCDE, 2005**

	15-19			20-24			25-29		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
España	28,9	23,4	34,1	67,0	61,7	72,1	84,9	79,6	89,9
UE (15)	28,7	26,0	31,2	64,9	60,4	69,3	82,1	75,7	88,3
<i>Desv. Est.</i>	18,0	17,6	16,5	9,8	10,0	9,0	3,8	4,9	2,8
UE (19)	25,1	22,7	27,5	63,2	58,4	67,9	82,0	75,1	88,9
<i>Desv. Est.</i>	18,3	18,7	18,2	9,9	11,0	9,3	3,8	6,5	2,9
OCDE	31,4	28,3	34,4	66,1	59,8	72,6	79,4	68,5	90,3
<i>Desv. Est.</i>	20,5	21,7	19,9	10,4	12,8	9,8	5,8	11,2	3,1

*Fuente:* OCDE y elaboración propia.

(92,9) o Estados Unidos (90,8). En estos dos grupos de edad nos volvemos a encontrar con que la dispersión de tasas es superior en las mujeres que en los hombres. También es interesante destacar que la dispersión se va reduciendo conforme aumenta la edad y que lógicamente es mayor para el conjunto de los países de la OCDE que para la Unión Europea, con valores bastante bajos en el grupo de 25-29 años en la Unión Europea.

Si comparamos ahora las tasas de desempleo de los jóvenes, utilizando de nuevo el año 2005 como referencia, el cuadro 3.4 recoge la tasa de desempleo para el total del colectivo joven. Lo primero que destaca es que la tasa de desempleo del colectivo de jóvenes es mayor en España que en las tres áreas de referencia, lo que se debe a una tasa de desempleo sustancialmente mayor entre las mujeres, aunque con tasas de dispersión más altas en las tres áreas, puesto que entre los

Cuadro 3.4  
**Tasas de desempleo 15-29 años en la UE y en la OCDE, 2005**

	Total	Mujeres	Hombres
España	16,3	21,0	12,6
UE (15)	14,9	17,0	13,2
<i>Desv. Est.</i>	4,5	6,1	3,7
UE (19)	16,2	18,3	14,4
<i>Desv. Est.</i>	5,7	6,9	5,2
OCDE	12,2	13,6	11,1
<i>Desv. Est.</i>	5,5	6,7	4,9

*Fuente:* OCDE y elaboración propia.

hombres sólo la media de la OCDE está por debajo de la España, siendo superior el desempleo en la UE-15 y en la UE-19. En términos del colectivo de jóvenes, parece que España ha conseguido cerrar la brecha en lo que se refiere a los hombres, no así las mujeres.

En el cuadro 3.5 se desglosa la tasa de desempleo según los tres grupos de edad. Sigue apareciendo la mayor tasa de desempleo de las mujeres jóvenes españolas, con diferencias muy importantes respecto al desempleo masculino. Pero lo que nos llama la atención es que tanto en España como en las tres áreas de referencia las diferencias de las tasas de las mujeres con las de los hombres son muy altas en el grupo de 20-24 años, en el caso de España casi 15 puntos. Por el contrario, en los grupos de 15-19 y 25-29 años las diferencias entre la tasas de desempleo de mujeres y hombres son pequeñas, si bien para España son muy altas entre los más jóvenes, casi 12 puntos, pero se reducen sustancialmente, hasta 4,5 puntos, en el grupo de mayor edad. Obsérvese que las tasas de dispersión son más altas entre las mujeres que entre los hombres y que en todos los casos disminuyen con la edad.

Cuadro 3.5  
Tasas de desempleo de los jóvenes en la UE  
y la OCDE, 2005

	15-19			20-24			25-29		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
España	29,1	36,2	24,5	17,0	29,1	14,3	11,2	13,6	9,1
UE (15)	19,1	19,8	18,7	15,6	23,5	15,3	10,5	11,4	9,9
<i>Desv. Est.</i>	9,3	12,1	8,8	5,6	9,1	4,7	3,6	5,2	3,1
UE (19)	20,0	20,6	19,5	18,0	25,3	17,7	11,6	12,7	10,7
<i>Desv. Est.</i>	13,5	14,3	13,8	7,7	8,9	7,3	4,5	5,6	4,0
OCDE	15,5	15,2	15,8	12,4	18,3	12,8	8,5	8,9	8,1
<i>Desv. Est.</i>	12,8	14,2	12,5	7,4	8,8	7,0	4,4	5,5	3,8

Fuente: OCDE y elaboración propia.

En un documento reciente de la OCDE (Quintini y Martin, 2006) se analiza la posición de los jóvenes en el mercado de trabajo de los 30 países miembro de la organización, si bien restringiendo el término joven a la población de 15 a 24 años. Si en 1995 España tenía la mayor tasa de desempleo, en 2005 consigue pasar a la octava posición, una reducción que no ocurre en ningún otro país, aunque todavía se sitúe por encima de la media y sin embargo ha empeorado la ratio de

desempleo de los jóvenes respecto a la de los adultos de 25 a 54 años, en línea con lo ocurrido para el conjunto de los países de la OCDE, esto es, los jóvenes tienen una mayor probabilidad de estar desempleados<sup>2</sup>.

Con datos para 29 países, el desempleo de larga duración es menor en proporción entre los jóvenes que entre los adultos: en España la ratio entre el desempleo del grupo de 15 a 24 años respecto al de 25 a 54 años era del 0,58 en 2005. Además destaca el hecho de que el porcentaje de jóvenes desempleados de alta duración ha disminuido de forma considerable entre 1995 y 2005, de manera que si España ocupaba el tercer lugar en 1995, con un desempleo de larga duración entre los jóvenes del 50%, en 2005 desciende hasta el 20%, justo la media de los 29 países.

El documento de la OCDE que acaba de citarse dedica especial atención al colectivo de jóvenes desempleados que tampoco están en el sistema educativo. Si para los jóvenes de 15 a 19 años España ocupaba en 1996 el sexto lugar entre 27 países de la OCDE, en 2003 había conseguido bajar al puesto 11, ligeramente por debajo de la media; a su vez, entre los jóvenes de 20 a 24 años España ocupaba el séptimo lugar en 1996, pasando al puesto 14 en 2003, también por debajo de la media de los 27 países. Ahora bien, como observan Quintini y Martin, un alto nivel de desempleo juvenil no tiene por qué ir necesariamente unido a una alta tasa de jóvenes que tampoco están en el sistema educativo, tal es el caso de España, junto con Finlandia y Francia, países que combinan alto desempleo juvenil con tasas moderadas de jóvenes desempleados que tampoco están en el sistema educativo. Pero hay que señalar que España era en 2003 el cuarto país en porcentaje de jóvenes de 15 a 24 años que dejaron el sistema educativo sin los conocimientos básicos (por encima del 20%, tras México, Turquía y Portugal, frente a una media del 14,2% para 28 países).

Con objeto de averiguar el grado de persistencia de ese colectivo de jóvenes desempleados y fuera del sistema educativo, Quintini y Martin realizan una comparación entre 14 países del porcentaje que representan cada año y dos medidas de la incidencia a lo largo de cinco años: aquellos que han estado desempleados y fuera del sistema educativo al menos una vez y los que han estado siempre en esa

---

<sup>2</sup> Hay que lamentar que la mayor parte de la información del trabajo de QUININI y MARTIN se proporciona en gráficos y no en tablas con los valores correspondientes.

situación, calculando además la ratio entre estas dos últimas medidas. España ocupa el cuarto lugar por el porcentaje de desempleados fuera del sistema educativo en el período 1997-2001, con un porcentaje superior al 65%, mientras que los que siempre han estado en esa situación representan algo más del 10%, siendo la tasa de rotación del 4,8 (con una media de 4,3 para los 14 países). Los jóvenes españoles fuera del sistema educativo estuvieron algo más de tres años desempleados y cerca del 15% de los que encontraron empleo en 1998 tuvieron al menos un período de desempleo en los tres años siguientes.

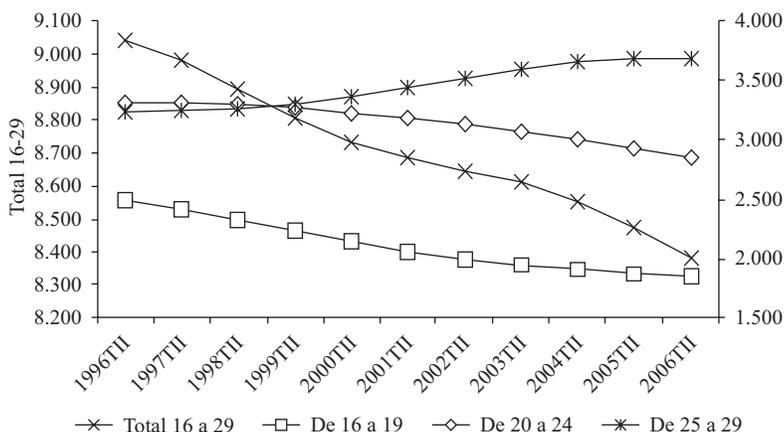
Con esta perspectiva comparada, nos vamos a centrar a partir de ahora en la evolución del mercado de fuerza de trabajo de los jóvenes en España en una perspectiva de largo plazo. Para ello vamos a utilizar, siempre que no diga otra cosa, la Encuesta de Población Activa para los años 1996-2006, tomando los datos del segundo trimestre de cada año<sup>3</sup>.

Empezamos con los datos de población, a los que ya hemos hecho una primera referencia al comienzo del capítulo. La población de 16 y más años de España ha crecido en estos once años un 14,8%, mientras que la población de 16 a 29 años ha disminuido en un 7,3%, tal como aparece en el gráfico 3.2. La evolución de los tres grupos, según el desglose de la EPA, que empieza a los 16 años y no a los 15, ha sido dispar, pues el grupo de más edad, que es lo que queda de la explosión de natalidad de los años 60 del siglo pasado (el llamado «baby-boom»), ha aumentado, siendo además el de mayor volumen, mientras que los dos grupos más jóvenes han venido perdiendo volumen, destacando además el tamaño más reducido del grupo de 16 a 19 años. Esta evolución por grupos se reproduce tanto en las mujeres como en los hombres, con algo más de intensidad en las mujeres, si bien la población femenina joven ha perdido más volumen que la masculina (8% frente a 6,5%).

---

<sup>3</sup> Para una referencia temporal más amplia, entre 1977 y 2004, ver el informe del CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2006). En particular, al comenzar nuestro análisis en 1996 eliminamos el posible efecto que haya tenido para los hombres la supresión del servicio militar obligatorio, así como recogemos plenamente la estructura del nuevo sistema educativo establecido por la LOGSE, que extiende la educación obligatoria hasta los 16 años. Tampoco distinguimos entre población de nacionalidad española e inmigrantes, para lo que puede consultarse de nuevo el informe del CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2006) y, con mucho mayor detalle, el «Informe 2004» del INSTITUTO DE LA JUVENTUD (2005a).

Gráfico 3.2  
Población ambos sexos (miles)

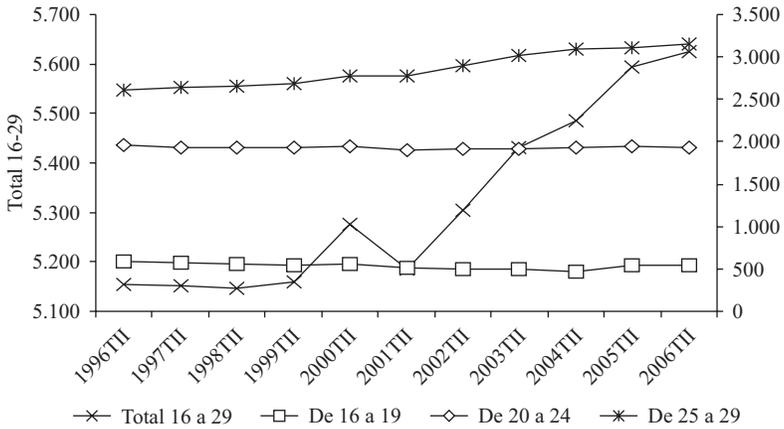


Fuente: OCDE y elaboración propia.

Por lo que respecta a la población activa, si el total de activos de 16 y más años crece un 31% en España, la población joven lo hace muy por debajo, un 9,2%, pero ahora las mujeres jóvenes activas crecen más que los hombres, un 10,3% frente a un 8,2%. En 2000 se produce un salto por explicar en la población activa joven total, con un descenso en 2001, tras el que vuelve a recuperarse en 2002 y que se debe a la evolución de las mujeres activas, cuyo número no se recupera hasta 2003. Por grupos de edad la evolución es exactamente paralela a la del conjunto de la población joven: tanto en las mujeres como los hombres disminuyen los grupos de 16 a 19 y de 20 a 24 y aumenta el grupo de 25 a 29 años, tal como puede comprobarse en el gráfico 3.3, siendo el grupo más joven el de menor volumen en ambos casos. La evolución que se acaba de comentar ha tenido como consecuencia un cambio muy notable en la estructura de edades de la población activa juvenil. En 1990 el 15% tenía menos de 20 años, el 40% entre 20 y 24 años y el 45% más de 25 años. En 1996 esos porcentajes eran respectivamente 11, 38 y 51 y en 2006 pasan a ser 10, 34 y 56.

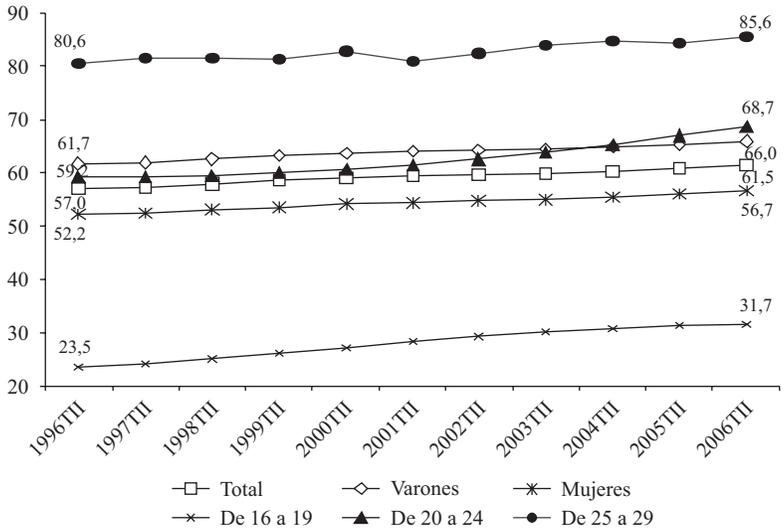
Las tasas de actividad, que se representan en el gráfico 3.4, muestran que para el total de la población joven se ha pasado del 57 al 61,5% en el segundo trimestre de 2006, cuando para la población de 16 y más años era del 58,3%, lo que indica la positiva evolución experimentada por los jóvenes. La tasa de actividad de los hombres está por encima de la de las mujeres, pues para éstas sólo ha crecido un

Gráfico 3.3  
Activos ambos sexos (miles)



Fuente: OCDE y elaboración propia.

Gráfico 3.4  
Tasas de actividad (%)



Fuente: OCDE y elaboración propia.

poco más (4,5 puntos porcentuales) que aquellos (4,3 puntos). Se ha incrementado especialmente en el grupo de 20 a 25 años (9,5 puntos) hasta alcanzar el 68,7% y también en el grupo de 16 a 19 (8,2 puntos) aunque en este caso sigue teniendo un valor muy bajo, del 31,7%. Hay que destacar que la tasa de actividad de la población de 16 y más años en el segundo trimestre de 2006 era de un 47,9% en las mujeres y de un 69,1% en los hombres, mientras que en las mujeres jóvenes representaba el 56,7% frente al 66% en los hombres, por lo que la tasa de actividad de las mujeres jóvenes está por encima de la tasa de actividad femenina española y muy cerca ya de la tasa de actividad de la población total de 16 y más años.

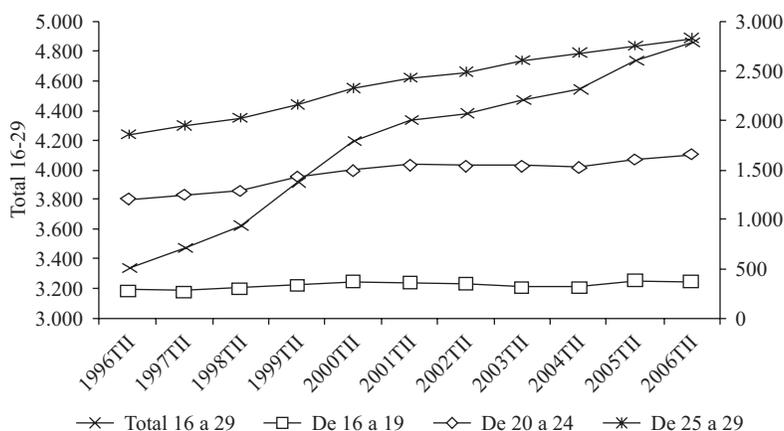
En todo caso no debe olvidarse, y se volverá sobre ello más adelante, que la evolución de las tasas de actividad de los jóvenes está determinada en buena parte por el aumento en las tasas de escolarización, que han pasado del 30% en 1987, al 41,7% en 1996 y al 41,9% en 2006. Por grupos de edad, si la tasa de escolaridad del grupo más joven era del 56% en 1987, en 1996 pasa al 73% y en 2006 al 77%. En el grupo de 20 a 24 años se pasa de una tasa del 28% en 1987, al 43% en 1996 y al 44% en 2006. Finalmente, en el grupo de 24 a 29 años se pasa del 10% en 1987, al 15% en 1996 y al 23% en 2006. Por sexos, la tasa de escolaridad de las mujeres fue del 32% en 1987, pasando al 46% en 1996 y descendiendo al 45% en 2006, mientras que la tasa de los hombres fue del 28% en 1996, sube hasta el 38% en 1996 y hasta el 39% en 2006.

Un aspecto interesante es conocer el perfil de la población inactiva. Utilizando los datos del segundo trimestre de 2006, se comprueba que en el total de la población joven la razón predominante de estar inactivo es por la condición de estudiante (79,3%), seguida por las labores del hogar (13,3%). Ahora bien, el porcentaje de mujeres jóvenes dedicadas a labores del hogar es del 21,4%, frente al 3,3% de los hombres y además es en el grupo de 25 a 29 años donde son mayoritarias, con un 59,8% de las inactivas de dicho grupo, porcentaje que es además superior al del conjunto de mujeres inactivas en labores del hogar (47,4%).

Pasamos ahora a ocuparnos de la población empleada, representando en el gráfico 3.5 su evolución, quedando patente la fuerte creación de empleo de los últimos once años entre la población joven, pues ha aumentado un 45,6%, lo que supone más de un millón y medio de empleos. Ahora bien, ese crecimiento es inferior al del conjunto de la población empleada en España, que ha sido del 54%, un aspecto que consideramos preocupante. El grupo de población ocupada joven que más ha crecido ha sido el de 25 a 29 años, un 52,9%, seguido de lejos del grupo de 20 a 24 (38,6%) y del grupo de 16 a 19

(29,5%). Como queda patente en el gráfico 3.5, el grupo de mayor volumen es el de 25 a 29 años, que ha crecido de forma continuada a lo largo del período, mientras que en el grupo de 16 a 19 años, que cuenta con un pequeño número de ocupados, se produjo un descenso en 2001 que no se recuperó hasta 2005, descenso que afecta al grupo de 20 a 24 años un año después, recuperándose en 2005.

Gráfico 3.5  
Ocupados ambos sexos (miles)

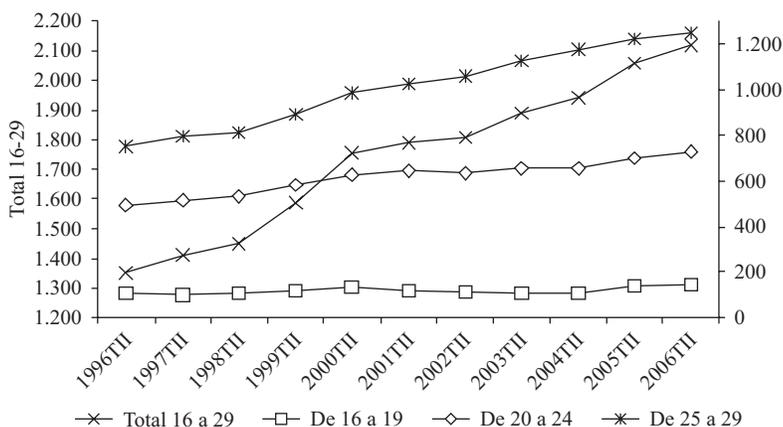


Fuente: OCDE y elaboración propia.

En los gráficos 3.6 y 3.7 se ofrece la evolución de los ocupados por sexo, pudiéndose comprobar que la evolución en estos once años ha sido muy similar, si bien, como ya se ha señalado, es menor el número de mujeres ocupadas que el de hombres. En ambos colectivos se produce también una caída en el empleo en los dos grupos más jóvenes, en el caso de los hombres la caída tiene lugar en 2002 recuperándose en 2005, mientras que en las mujeres la caída del grupo de 16 a 19 años tiene lugar en el año 2000, recuperándose en 2005, y la del grupo de 20 a 24 se produce en 2002 y se recupera en 2004.

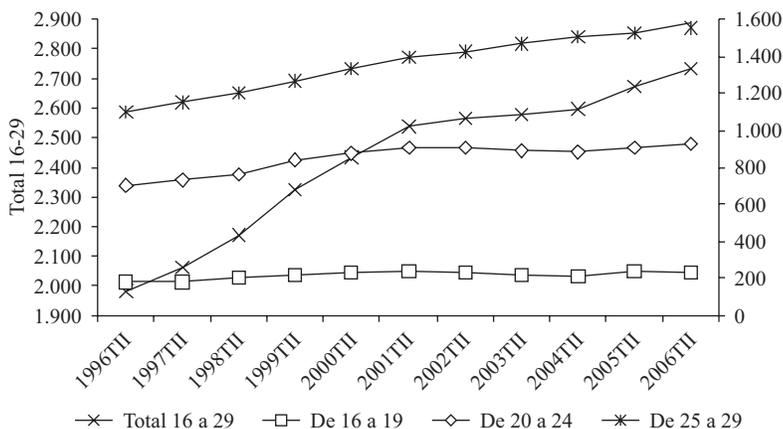
Las tasas de ocupación o empleo se representan en el gráfico 3.8, marcando con una línea la ruptura que se produce en las series de ocupados en 2001 como consecuencia de la entrada en vigor del Reglamento 1897/2000 de la CE, sobre la definición de desempleo, que afecta en dicho año a todas las series, produciéndose una caída en 2002, excepto en la de los jóvenes de 16 a 19 años en la que la caída se produce en 2003.

Gráfico 3.6  
Ocupados mujeres (miles)



Fuente: OCDE y elaboración propia.

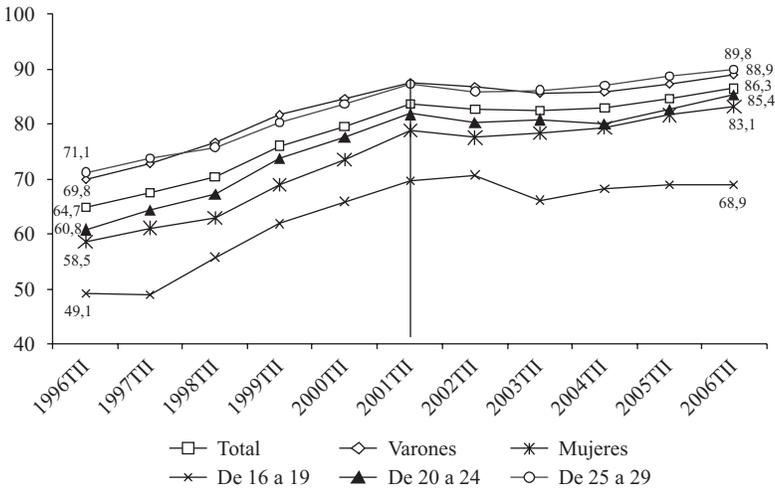
Gráfico 3.7  
Ocupados varones (miles)



Fuente: OCDE y elaboración propia.

El primer comentario es el fuerte aumento en las tasas de empleo de todos los grupos de edad, en mujeres y hombres. La tasa de empleo del total de los jóvenes ha pasado del 64,7 al 86,3%, pero no es la que más ha crecido, puesto que la tasa de empleo de las mujeres lo ha he-

Gráfico 3.8  
Tasas de empleo (%)

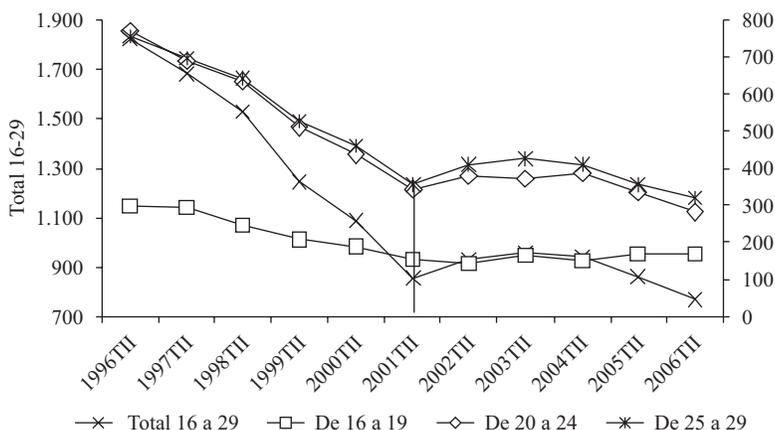


Fuente: OCDE y elaboración propia.

cho en 24,6 puntos, reduciendo la diferencia con la de los hombres, puesto que si en 1996 esa diferencia era de 11,3 puntos, en 2006 ha pasado a ser de 5,8 puntos. También ha crecido de manera considerable la tasa de empleo de los jóvenes de 25 a 29 años, 24,6 puntos, manteniéndose a lo largo de los once años como la más alta de todas. En el gráfico se comprueba que el crecimiento de la tasas de empleo no ha sido constante en todos los casos, pues en 2003 se produce un descenso en la tasa de empleo total, descenso que afecta a los hombres pero sorprendentemente no afecta a las mujeres ni tampoco al grupo de 25 a 29 años, pero si que lo hace y de manera bastante intensa al grupo de 16 a 19 años sin que se haya producido en el segundo trimestre de 2006 su recuperación. En el caso del grupo de 20 a 24 años la caída tiene lugar en 2004 recuperándose al año siguiente.

Por último, vamos a analizar la evolución del desempleo, para lo que recogemos en el gráfico 3.9 la evolución del número de desempleados total y desagregado por grupos de edad. Como se ya se ha señalado, las series de desempleo están afectadas por el cambio metodológico de 2001, por lo que la caída constante que se produce en el número de personas desempleadas se interrumpe en 2001, recuperándose la tendencia en 2004, de manera que en 2006 se alcanza una cifra inferior a la de 2001 en todos los casos excepto en los jóvenes de 16 a

Gráfico 3.9  
Desempleo ambos sexos (miles)



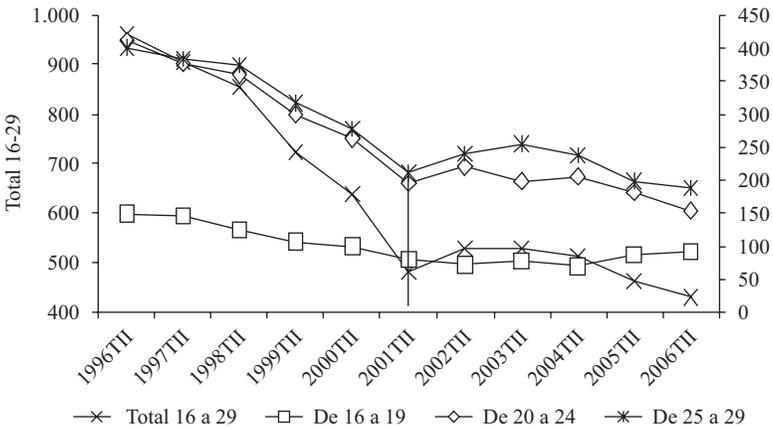
Fuente: OCDE y elaboración propia.

19 años, cuyo número de desempleados era en el segundo semestre de 2006 superior al del segundo trimestre de 2001.

Los gráficos 3.10 y 3.11 representan las cifras de desempleados por sexo. La evolución presenta algunas diferencias cuando se entra el desglose por grupos de edad, puesto que para los respectivos totales las cifras de desempleados de 2001 no recuperan el nivel de 2001 hasta 2006. En efecto, en el caso de los hombres, los dos grupos de más edad se recuperan en 2006, mientras que el de 16-19 años aún no ha alcanzado las cifras de 2001. Pero en el caso de las mujeres el grupo de 16 a 19 años sigue reduciendo sorprendentemente su número de personas desempleadas en 2002, repunta ligeramente en 2003, vuelve a descender en 2004 y aumenta de nuevo tanto en 2005 como en 2006. En contraste, tanto en el total de mujeres desempleadas como en los otros dos grupos la recuperación se produce en 2005.

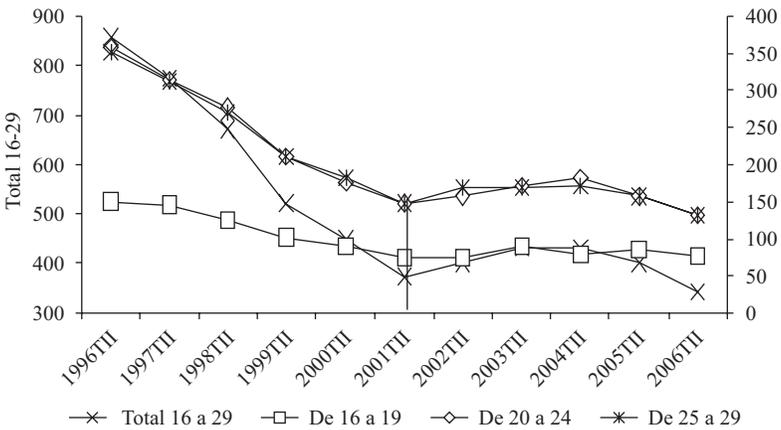
En términos de tasa de desempleo, el gráfico 3.12 muestra descensos para los dos sexos y para todos los grupos de edad, excepto para el de los jóvenes de 16 a 19 años, que no ha conseguido recuperar todavía la tasa de 2001, situándose en el segundo trimestre de 2006 en el 31,1%, mostrando una preocupante persistencia al descenso a niveles similares a los del conjunto de la población joven. Para el conjunto de los jóvenes la tasa de desempleo en 2006 es del 13,7%, lo que supone un diferencial de 5,2 puntos porcentuales con la tasa del conjunto de la población activa española pero que, siendo elevado, se ha reducido sustancialmente desde los

Gráfico 3.10  
**Desempleo mujeres (miles)**



Fuente: OCDE y elaboración propia.

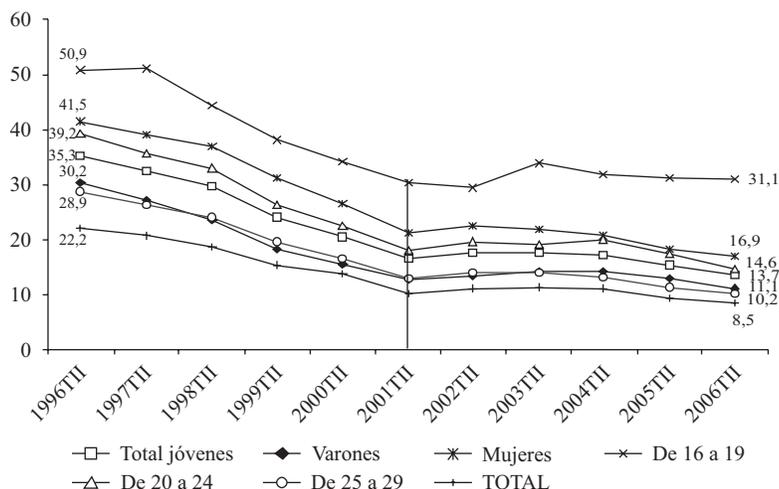
Gráfico 3.11  
**Desempleo varones (miles)**



Fuente: OCDE y elaboración propia.

13,1 puntos de 1996, habiendo conseguido en 2005 rebajar el nivel de 2001. Por sexos, la tasa de desempleo de los hombres es inferior a la de las mujeres, pero la de éstas ha descendido más intensamente en estos once años, 24,6 puntos, a pesar de lo cual sigue siendo la más alta junto

Gráfico 3.12  
**Tasas de desempleo (%)**

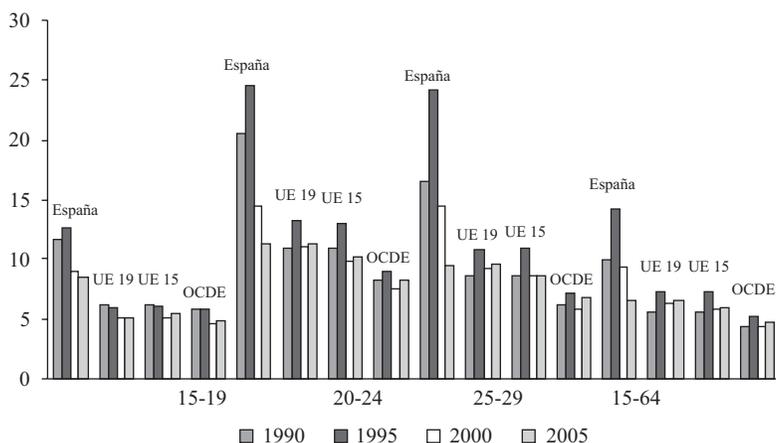


Fuente: OCDE y elaboración propia.

con la del grupo de 16 a 19 años. Se han producido también descensos muy importantes en las tasa de desempleo de los jóvenes de 20 a 24 años (24,6 puntos, situándose en el 14,6%), mientras que el grupo de 25 a 29 años, que es el que menor tasa de desempleo presenta (10,2% en 2006) es el que en términos comparados menos la ha visto descender a lo largo de estos once años (18,7 puntos).

Ahora bien, siguiendo la sugerencia de Howell y Schmitt (2006), para tener en cuenta que una buena parte de los jóvenes están estudiando y no empleados, esto es, no son activos, hemos calculado las tasa de desempleo respecto a la población de cada grupo, para así tratar de evitar el hecho de que en dos países con el mismo número de jóvenes y el mismo número de desempleados jóvenes, la tasa de desempleo estándar puede ser enormemente diferente, dependiendo de cuántos de los jóvenes estén empleados. El cálculo lo hemos representado en el gráfico 3.13, utilizando los datos de la OCDE y debe leerse teniendo en cuenta que los grupos de barras unidas corresponden a un mismo país en los cuatro años de referencia y que los grupos de edad se recogen juntando de cuatro en cuatro los grupos de barras. Del gráfico se deduce que el problema de España en la última década del siglo pasado no son sólo las bajas tasas de actividad, lo es también el desempleo de la población joven, que se agrava a mediados de los

Gráfico 3.13  
Tasa de desempleo sobre población



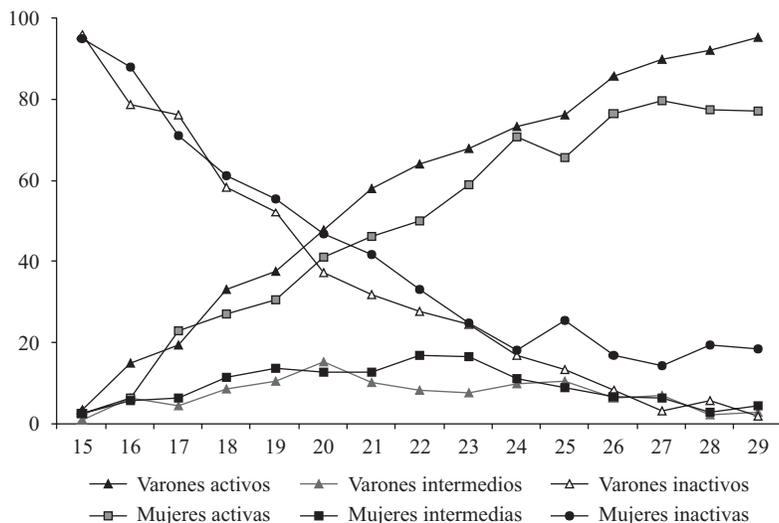
Fuente: OCDE y elaboración propia.

años noventa, véanse los altos valores que toma la tasa de desempleo en 1995, que no empieza a reducirse hasta el siglo actual, pero con diferencias en las tasas de desempleo aún importantes en 2005, sobre todo en los grupos de edad de 15 a 19 y de 20 a 24 años.

Una vez que hemos visto en detalle la evolución de la población joven, su participación en la población activa, su nivel de empleo y de desempleo por grupos de edad y sexo, vamos a tratar ahora de saber cuándo y cómo se han incorporado al mercado de fuerza de trabajo.

En primer lugar y empezando por fuentes secundarias, en el gráfico 3.14 se recogen los resultados de la encuesta realizada en el último trimestre de 2003 para el informe sobre la juventud en España de 2004 (Instituto de la Juventud, 2005a), en el que se distinguen tres situaciones: A) Población activa en sentido restringido, que incluye a los que trabajan, a los que trabajan y estudian y a los desempleados; B) Población activa en situaciones intermedias, que incluye a los que estudian y trabajan y a los que estudian y buscan trabajo; y C) Población inactiva. Hay que señalar que la edad mínima de incorporación al trabajo debería ser 16 años, pero como veremos en el siguiente apartado, hay un número significativo de personas que han empezado a trabajar antes de esa edad, de hecho un 12% de los encuestados declara haber tenido una actividad retribuida antes de los 16 años, de manera

Gráfico 3.14  
Transición a la actividad



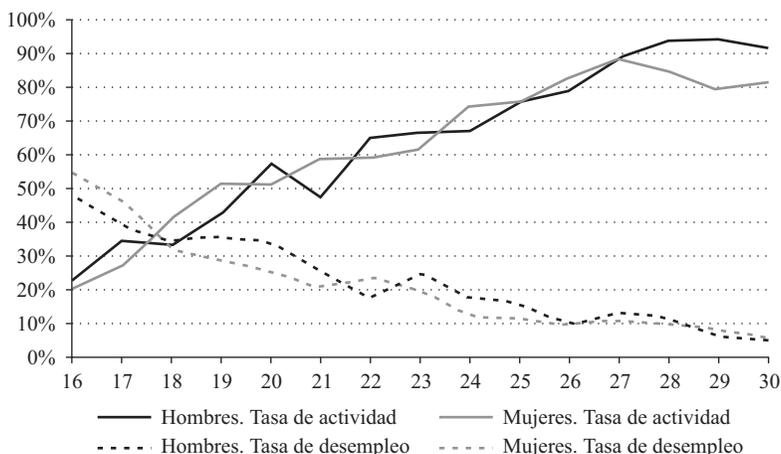
Fuente: Instituto de la Juventud (2005a).

que los datos empiezan a los 15 años, edad por debajo de la cual había un 5% de jóvenes activos en sentido amplio. La primera experiencia laboral pagada ha tenido lugar en media a los dieciocho años (con una desviación típica de 2,7), si bien el 52,2% de los encuestados la tuvo estando todavía estudiando.

Ahora bien, tal como señala Lorenzo Cachón, redactor de la Parte 2 del *Informe 2004. Juventud en España* (Capítulo 6.2), el proceso de incorporación a la vida laboral se va produciendo de forma escalonada, estando en relación con los ciclos educativos. A los 16 años se incorporan un 15% de los hombres y si incluimos las situaciones intermedias un 21%, mientras que a esa edad se incorporan un 7 y un 12% respectivamente de las mujeres, en las que se da un salto importante a los 17 años. A los 20 años más de la mitad de los jóvenes se pueden considerar activos en sentido amplio, aunque en sentido restringido los hombres no alcanzan ese porcentaje hasta los 21 y las mujeres hasta los 22 años. A los 29 años en sentido restringido hay en activo un 95% de hombres y un 77% de mujeres. Hay que resaltar que las situaciones intermedias tienen mucha más importancia entre las mujeres: la proporción crece regularmente hasta los 22 años llegando a un máximo del 16,9% y luego desciende (aunque a los 23 años son todavía el 16,5%), mientras que en los hombres crece sólo hasta los 20 años con un porcentaje del 10,2%.

En el informe de García-Montalvo, Peiró y Soro (2006), basado también en una encuesta a jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 30 años de municipios españoles de más de 50.000 habitantes, se analiza su transición laboral, coincidiendo las tasas de actividad con las del informe Juventud 2004, tal como puede constatarse en el gráfico 3.15. Se comprueba por una parte que las mujeres se incorporan más tarde, al permanecer en el sistema educativo hasta los 18 años, ya que acaban la enseñanza secundaria no obligatoria en mayor proporción que los hombres, mientras que por otra parte su tasa de actividad baja a partir de los 27, mientras que la de los hombres sigue subiendo.

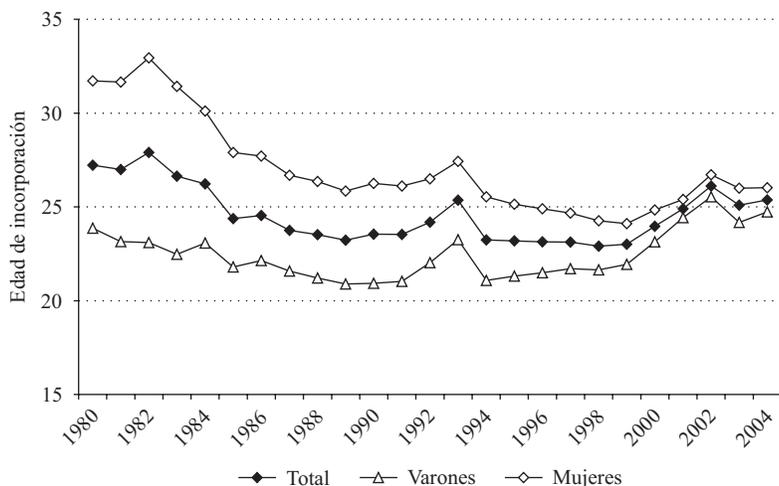
Gráfico 3.15  
Transición laboral. Hombres y mujeres



Fuente: García-Montalvo, Peiró y Soro (2006, p. 215).

Ahora bien, tenemos información primaria de dos fuentes. La primera de ellas procede de los registros de afiliados a la Seguridad Social (MCVL, 2005), con la que hemos elaborado el gráfico 3.16, en el que se representa la edad media de incorporación de los cotizantes a la Seguridad Social entre 1980 y 2004. Lo primero que sorprende es que la edad media de incorporación ha disminuido, desde los 27 años en 1980 hasta llegar a un mínimo en 1999 de 23 años, a partir del cual sube hasta algo más de los 25 años en 2004. También llama la atención que al principio del período las diferencias entre mujeres y hombres son importantes, 32 y 24 años respectivamente, para práctica-

Gráfico 3.16  
**Edad media de incorporación a la Seguridad Social (1980-2004)**



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL (2005).

mente igualarse en 2004. En todo caso, hay que señalar que los datos están influidos por el tamaño de las cohortes, así como por la cobertura del sistema, pues puede haber personas que hayan trabajado en la economía sumergida y se incorporen como cotizantes a edades tardías.

En el cuadro 3.6 se recoge la edad de incorporación para diez cohortes entre 1925-29 y 1970-74, con las desviaciones estándar, pudiendo comprobarse que la edad media sube hasta alcanzar un máximo en la cohorte de 1940-44, a partir de la cual desciende hasta un mínimo de 19,3 años de media en la cohorte de 1955-59, volviendo a subir hasta llegar a los 21 años en las dos últimas cohortes. Por sexos, la evolución de la edad de los hombres es igual a la del total, pero en el caso de las mujeres, tras alcanzar el máximo también en la cohorte de 1940-44, en las cohortes más jóvenes las edades medias de entrada son superiores a las de los hombres.

En el gráfico 3.17 se representa la edad de entrada como afiliado para las seis cohortes más jóvenes, verificándose el adelanto en la incorporación en las tres primeras, que cubren el período 1945-1959,

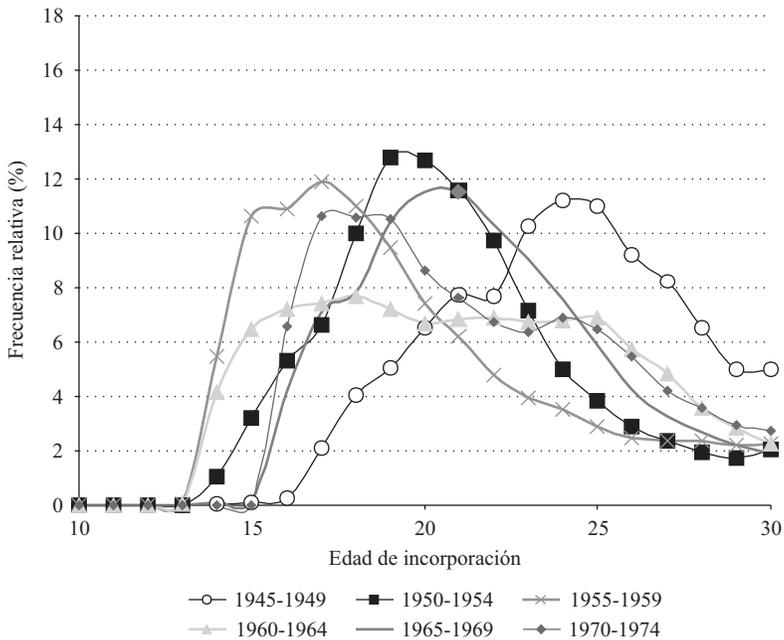
Cuadro 3.6  
**Promedio y desviación estándar de la edad de primera alta  
 en la Seguridad Social por cohortes \***

	Total		Hombres		Mujeres	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
1925-1929	22,5	4,8	22,7	4,8	21,6	4,9
1930-1934	22,7	4,9	22,8	4,9	22,2	4,9
1934-1939	25,7	4,6	25,7	4,6	25,3	4,8
1940-1944	26,4	2,6	26,4	2,6	26,3	2,9
1945-1949	24,3	2,8	24,5	2,6	23,9	3,4
1950-1954	21,1	3,4	21,3	3,4	20,8	3,5
1955-1959	19,3	4,1	19,1	4,0	19,5	4,2
1960-1964	20,6	4,2	20,3	4,0	21,2	4,4
1965-1969	21,1	3,4	20,8	3,3	21,6	3,4
1970-1974	21,0	4,0	20,6	4,0	21,5	3,9

\* Únicamente se han considerado aquéllos que se han incorporado a la SS antes de los 30 años.  
 Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL (2005).

Gráfico 3.17

**Distribución de la edad de incorporación al trabajo por cohortes**



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL (2005).

con un cambio de tendencia en la cohorte de 1960-64 con el que se retrasa ligeramente la incorporación, continuado en la cohorte de 1965-69, pero en la última cohorte habría un nuevo adelanto.

La segunda fuente de información primaria procede de la encuesta del proyecto internacional «Tu salario» ([www.tusalario.es](http://www.tusalario.es)), que empezó en julio de 2004, abarcando actualmente 17 países ([www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)). El método de obtención de información es por medio de la cumplimentación de un cuestionario en línea por Internet, por lo que no se trata de una muestra estadísticamente representativa, en particular estará sesgada hacia aquellas personas que utilizan Internet<sup>4</sup>. En el caso de España, la edad se trunca a los 53 años, si bien se cuenta con un número muy importante de respuestas válidas, 14.837 en la segunda oleada.

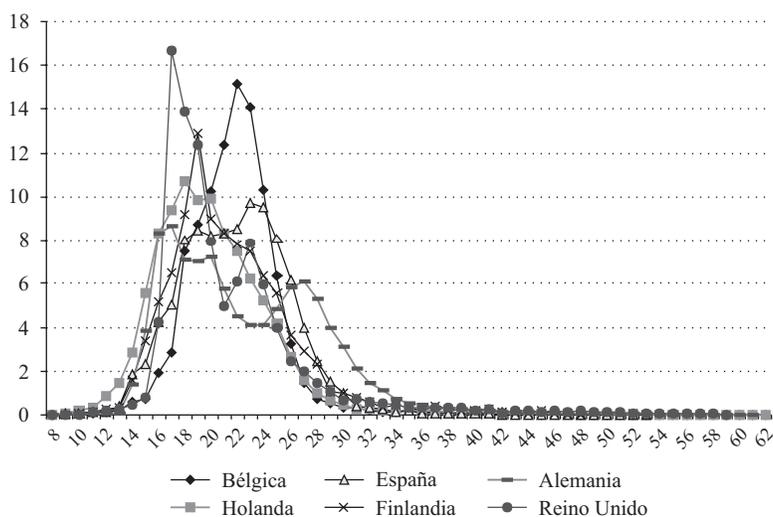
En el gráfico 3.18 se recoge la información de la primera oleada de cinco países europeos y de la segunda para España. De nuevo nos encontramos con que hay personas que declaran haber empezado a trabajar a los 9 años y hasta los 15 años hay un 5% de respuestas. A los 22 años ya ha tenido su primer trabajo un 55,8% de los encuestados y la moda son los 23 años, edad a la que empiezan a trabajar un 9,7%, si bien hay un primer pico a los 19 años. Los datos comparados muestran que en Holanda y en el Reino Unido a los 20 años ya trabajaba un 59,6% y un 57,1% respectivamente, en Finlandia a los 21 años ya trabajaba el 56,9%, a los 22 años trabajaba el 60,7% de los belgas y el 54,1% de los alemanes, mientras que en Portugal es a los 23 años cuando se llega al 55%. A los 29 años trabajaba en España el 97,3% de los encuestados, porcentaje similar al de Bélgica y sólo superado por Portugal.

En resumen, España ha tenido un serio problema con el empleo de los jóvenes, que parece estar en vías de solución en la última década y en particular en los últimos cinco años. Pero esta solución cabe atribuir la prácticamente en exclusiva a la buena situación de la economía, que lleva creciendo ininterrumpidamente diez años al calor de la entrada de España en la Unión Monetaria. Ello hace que, aunque atenuados, persistan los problemas estructurales que se desprenden del análisis

---

<sup>4</sup> El análisis ha sido realizado utilizando una muestra en la que el porcentaje de personas con edades comprendidas entre 25 y 40 años es mayor que el porcentaje que dicho grupo supone en la población activa española. No se ha realizado ninguna ponderación en la muestra para hacer el análisis. Por tanto, los datos que se ofrecen pueden sufrir un sesgo y ser más representativos de la incorporación a la población activa de dicha generación que de aquellos más jóvenes o más mayores. Agradecemos a PABLO DE PEDRAZA la explotación de los datos de la encuesta para este estudio.

Gráfico 3.18  
**¿A qué edad comenzó a trabajar?**



Fuente: Base de datos WOLIWEB (2005) y elaboración propia.

sis que hemos realizado en este apartado, en particular los problemas que afectan a los grupos más jóvenes y a las mujeres.

Respecto a la edad de entrada al mercado de trabajo, los datos disponibles muestran que el adelanto experimentado en la segunda mitad de los años noventa no se ha estabilizado y se está volviendo a retrasar, fruto probablemente del agravamiento en la calidad del empleo y en la disponibilidad de viviendas, a lo que hay que añadir la importancia de factores sociales e institucionales, en particular la protección que brinda la estructura familiar, que se traducen en un alargamiento de la juventud, aspectos sobre los que profundizamos más adelante.

### 3.3. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO JUVENIL E INTEGRACIÓN DE LOS JÓVENES EN LA VIDA ADULTA

La edad de entrada al mercado de trabajo hace tiempo que está regulada y forma parte de las materias que estudia el Derecho del Trabajo, dentro de ese «proceso de *juridificación* del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su canalización o institucionalización por el Estado» (Palomeque, 2002; p. 22), un conflicto social de carácter es-

tructural propio de la sociedad capitalista que necesita de la intervención del Estado para evitar la destrucción de la sociedad, al tiempo que legitima las relaciones de producción capitalistas y su forma de extracción y distribución del excedente. En palabras del profesor Palomeque:

«La legislación obrera responde *prima facie*, así pues, a una *solución defensiva* del Estado burgués para, a través de una normativa protectora de los trabajadores, proveer a la integración del conflicto social en términos compatibles con la viabilidad de sistema establecido, asegurando de este modo la dominación de las relaciones de producción capitalistas. No es por ello ninguna casualidad que las primeras leyes obreras versen precisamente sobre aquellos aspectos de la relación laboral en que se habían manifestado los resultados más visibles de la explotación de los trabajadores, abordando así la limitación del trabajo de las mujeres y de los menores, la reducción de los tiempos de trabajo, el establecimiento mínimos salariales o, en fin, la preocupación por las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y la prevención de los riesgos profesionales» (Palomeque, 2002; p. 31).

La intervención del Estado en las relaciones de trabajo asalariado, a través de una normativa protectora para las clases trabajadoras, se inicia en España en 1873 con la regulación del trabajo de los menores, la Ley de 24 de julio de 1873, de regulación del trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros de ambos sexos, conocida como Ley Benot, entonces Ministro de Fomento de la Primera República.

Bien es cierto que existían precedentes más allá de nuestras fronteras, en particular en Francia, cuya Ley de 22 de marzo de 1841 es una de las primeras leyes sociales, relativa al trabajo de los niños empleados en las manufactureras, fábricas y talleres. La ley francesa es bastante modesta: prohibición del trabajo para los niños menores de 8 años; duración máxima de la jornada de trabajo establecida para los niños de 8 a 12 años en 8 horas y para los de 12 a 16 en 12 horas. Algunos no vacilaron en ver en leyes como esta el reconocimiento de un derecho detestable a la pereza. Sobre esta ley escribió Carlos Marx:

«Es muy característico del régimen de Luis Felipe, el *roi bourgeois*, que la única ley promulgada durante su reinado, la ley de 22 de marzo de 1841, no llegase *jamás* a aplicarse. Y esta ley sólo afecta al *trabajo infantil*. Fija 8 horas como tasa máxima para el trabajo de los niños mayores de 8 y menores de 12 años, 12 horas para los mayores de 12 y menos de 16, etc., y autoriza numerosas excepciones, que hacen lícito el trabajo nocturno aun para niños de 8 años. En un régimen como aquél, en que no había ni una rata que no estuviese vigilada policialmente, la fiscalización e imposición de esta ley se dejaba a la buena voluntad de los *amis du commerce*. En 1853 se nombró, en un solo departamento, en el depar-

tamento del Norte, el *primer* inspector de gobierno retribuido». *El Capital*, Libro Primero, Capítulo VIII, «La jornada de trabajo», nota 101.

La Ley Benot fijó la prohibición del trabajo de los niños menores de 10 años, En ella se estipulaba que no podían ser admitidos al trabajo los menores de esta edad de ambos sexos. Los niños menores de 13 años (14 en el caso de las niñas) deberían tener una jornada laboral que no podía superar las 5 horas diarias, siendo de 8 horas máxima para los jóvenes de 13 a 15 años y las jóvenes de 14 a 17. También se prohibía el trabajo nocturno de los menores de 15 años y de las menores de 17, pero sólo en los establecimientos donde se emplearan motores hidráulicos o de vapor. Además se estipula que los establecimientos alejados más de 4 kilómetros de lugar poblado y que contaran con más de 80 obreros u obreras de 17 años tendrían que sostener un establecimiento de instrucción primaria, cuyos gastos serán indemnizados por el Estado.

La Ley Benot fue complementada, ya durante la monarquía de Alfonso XII tras el golpe de estado del general Martínez Campos, con la Ley de 26 de julio de 1878 de trabajos peligrosos de los niños, entendiéndose como tales los de «equilibrio, fuerza, dislocación, valor o proeza física» de los profesionales del circo. El objetivo de la Ley de 1878, primera norma de contenido laboral de la Restauración, era la prohibición o restricción de estas actividades a los menores de 16 años en el caso de que no fueran descendientes y en el caso de descendientes a los menores de 12 años. Incluía también entre sus preceptos la prohibición de dedicar a los menores a la mendicidad o de entregarlos a otras personas para su explotación como mendigos.

Pero según los historiadores la Ley Benot fue inoperante y no se cumplió, pues siguieron trabajando niños menores de 10 años y los menores de 14 años en lugar de trabajar 6 horas, como establecía la ley, llegaban a trabajar hasta 12, no cumpliéndose tampoco la prohibición del trabajo subterráneo para los menores de 16 (Pérez de Perceval y Sánchez, 2005). Hay que tener en cuenta que el trabajo infantil estaba muy arraigado y cumplía varias funciones importantes en el mundo precapitalista, tal como pone de relieve Orme (2001): por una parte, mucha gente aprendía por medio del trabajo más que en la escuela, incluso habilidades como llevar la contabilidad y anotar las transacciones; por otra parte, se trataba de mano de obra barata, pero para los padres suponía librarse de bocas que alimentar y cuerpos que vestir.

El siguiente hito legislativo es la Ley de 13 marzo de 1900, que fijaba las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños, considerada por algunos como un calco de la de 1873. En ella se mantenía la incapacidad absoluta para todo trabajo a los menores de ambos sexos

que no hubiesen cumplido los 10 años, si bien en el artículo 8.º se señala que a los niños que acreditaran saber leer y escribir se les admitiría en la fábrica un año antes de la edad marcada en la ley. En el caso de los trabajos subterráneos la edad mínima se ampliaba hasta los 16, incluyendo en este límite de edad el trabajo en los establecimientos destinados a la elaboración o manipulación de materias inflamables y de aquellas industrias calificadas de peligrosas o insalubres como por ejemplo la minería. Además, no se permitía el trabajo nocturno a los menores de 14 años. La jornada máxima de los menores de 14 años era de 6 horas en los establecimientos industriales (8 en los de comercio). En la jornada de trabajo debían tener descansos que en conjunto no podían ser inferiores a una hora y se prohibía el trabajo en domingo y días festivos de los menores. De nuevo se señalan instrucciones relativas a la educación: 2 horas diarias, no computables entre las del trabajo, para la educación de los menores de 14 años y, si no hubiera escuela a menos de 2 kilómetros, era obligatorio sostener una para el establecimiento fabril que ocupara a más de veinte niños.

A la Ley de 1900 le ocurrió lo mismo que a la de 1873, en parte debido a que nunca se constituyeron los Jurados Mixtos, que hubieran garantizado el control del trabajo de mujeres y niños. Hecho éste que, como señala Fernando Suárez (1996), muestra la inutilidad de las disposiciones legales que no estén acompañadas de medidas destinadas a asegurar su aplicación.

Frente a las opiniones actuales de que el trabajo de los menores de 10 años era ya casi imperceptible en 1900, la ley suscitó muchas protestas entre los industriales, quienes argumentaban que el trabajo de los niños era insustituible. De hecho, en las primeras décadas del siglo XX se falseaban las edades declaradas, a veces con la connivencia de los padres, de manera que hasta la segunda década del siglo no empieza a descender el empleo de menores, hasta llegar a un 5% durante la Segunda República, si bien en los años treinta en algunas provincias ese porcentaje todavía representaba el 17%, tal como muestran los datos de la minería que proporcionan Pérez de Perceval y Sánchez (2005).

A pesar de las protestas, hasta 1934 la legislación se limitó a desarrollar la ley, pero incrementando las limitaciones al trabajo infantil. Así, el Real Decreto de 26 de junio de 1902 establecía que el trabajo infantil no debía superar las 11 horas (66 horas semanales), incluyendo obligatoriamente un descanso dominical. La Ley de 12 de agosto de 1904 sobre protección a la infancia sigue estableciendo limitaciones al empleo de niños. El Real Decreto del Ministerio de la Gobernación de 25 de enero de 1908, clasifica las industrias y trabajos que se

prohíben total o parcialmente a los niños menores de 16 años y las mujeres menores de edad. Hay una Ley de 27 de 1910 prohibiendo el empleo de menores de 18 años en los trabajos subterráneos de arranque de mineral y en cuantas labores se practiquen por medio de explosivos. Pero la fijación estricta de 14 años como edad mínima laboral no se va a efectuar hasta 1924, trabajando con la categoría de «niños» y cobrando la mitad del jornal. En la Segunda República se prohíbe el trabajo de los menores en la Ley de Contrato de Trabajo de 23 de noviembre de 1931 y a partir del 8 de abril de 1932, fecha de publicación en el *Boletín Oficial* de la ratificación de los primeros convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre edad mínima de admisión al empleo, esta quedó fijada en los catorce años<sup>5</sup>.

Durante la dictadura del general Franco, la edad mínima se recoge en la Ley de Contrato de Trabajo de 31 de marzo de 1944, manteniendo los 14 años. Posteriormente hay un Decreto de 2 de julio de 1948, sobre los servicios de protección de menores (BOE núm. 206, de 24 de julio), considerando como tales a los de menos de 16 años, aunque no se trata específicamente del trabajo infantil y ello no se hará de nuevo hasta el Decreto-Ley de 26 de agosto de 1957, sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres (BOE núm. 217, de 26 de agosto) en el que se eleva a los 18 años la prohibición de determinados trabajos a los hombres y a los 21 para las mujeres, haciendo coincidir pues las edades con la mayoría de edad legal, si bien se admite para determinados trabajos a los hombres de 16 y a las mujeres de 18 años e incluso en el caso de transportar, empujar o arrastrar cargas, siempre que no se sobrepasaran determinados pesos, podrían trabajar menores por debajo de esas edades, permaneciendo por tanto vigente como edad mínima los 14 años.

No será hasta los albores de la democracia, con la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, que se establezca en su artículo 6 por primera vez la edad mínima de admisión al trabajo en dieciséis años (a excepción del trabajo en formación, para el que quedó fijada en quince) y como consecuencia lógica, en ese mismo año se ratifica el convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo de 1973, que entrará en vigor el 19 de junio, en el que establece la edad mínima para trabajar en los 15 años o cuando cese la obligación de estudiar.

Restaurada la democracia en España, desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, en marzo de 1980, la edad queda fijada en los 16 años, coincidiendo con el final de la enseñanza obligatoria,

---

<sup>5</sup> Para una lista de estos convenios, véase APILLUELO (1999), p. 60.

siendo la regulación actual el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo), en cuyo artículo 6 se fija el límite con carácter absoluto y general en dieciséis años (coincidiendo con el fin de la escolaridad obligatoria establecida en la Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo 1/1990, de 3 de octubre), con la limitada excepción de la participación en espectáculos públicos, previa la preceptiva autorización administrativa individualizada, que debe velar por que el trabajo no entrañe riesgos para la salud del menor ni su formación profesional y humana.

Ahora bien, ¿ha desaparecido el empleo de los menores en España? Como ya hemos adelantado, la respuesta es negativa. La explotación de los datos de la Encuesta Sociodemográfica de 1991 realizada por Garrido (Garrido y Chuliá, 2005) muestra que en las generaciones nacidas hasta la guerra civil hay un porcentaje muy importante de personas que han empezado a trabajar a los 10 años, variando entre un 25% de los nacidos hasta 1905 y un 12% de los nacidos en 1936-40. Para esas generaciones, a los 14 años había respectivamente nada menos que un 65 y un 54% de personas trabajando. Pero es que para los nacidos a partir de 1941, encontramos todavía porcentajes importantes de personas trabajado a los 14 años: de los nacidos en 1941-45, un 45%; de los nacidos 1956-60, un 28%; pero es que de los nacidos en 1971-75, cuando ya está en plena aplicación la Ley General de Educación de 1970, hay todavía un 4% que ha empezado a trabajar a los 14 años (véase el gráfico 3.2 de Garrido y Chuliá en su Anexo III). En el total general de los encuestados a diciembre de 1991, a los 10 años hay aproximadamente un 8% que ya estaban trabajando, un 40% que estaban trabajando a los 14 y un 50% que estaban trabajando a los 15 años (véase el gráfico 3.3 de Garrido y Chuliá en su Anexo III).

Hay que señalar, sin embargo, que la mayoría de estas personas tienen estudios inferiores a Formación Profesional de primer grado o a bachillerato superior o bachillerato unificado polivalente (BUP), pero que hay personas que ya estaban trabajando a los quince años y tenían estudios de posgrado en el momento de la encuesta. Por sexos, el porcentaje de mujeres que trabaja a edades tan tempranas, por no decir ilegales, es siempre menor en todas las cohortes que el de los hombres.

Pero tenemos datos más recientes, procedentes de la encuesta «Tu salario» para la oleada de 2005, resumidos en el cuadro 3.7. Encontramos que hay personas que declaran haber empezado a trabajar a los 9 años y hasta los 15 años hay 733 personas, lo que representa el 4,9% de las respuestas. Casi un 39% de estas personas tiene en el momento de la

encuesta entre 40 y 49 años, un 23% tiene entre 50 y 59 y un 19% entre 29 y 39. Si tenemos en cuenta que a partir de 1976 la edad mínima era 16 años, nos encontramos con que sólo los que declaran tener más de 45 años pueden haber empezado a trabajar legalmente antes de los 16 años. Pues bien, un 55% de las personas que empezaron a trabajar antes de los 16 años declaran tener menos de 45 años, por lo que han trabajado fuera de la legalidad, si bien desconocemos en qué tipo de trabajo. Es interesante también saber el nivel educativo de los que han trabajado antes de los 16 años. En primer lugar, nos encontramos con personas en todos los niveles educativos, si bien el mayoritario es el de estudios primarios (30,4%), seguido de los que tienen estudios secundarios superiores (14,2%) y de los que tienen estudios universitarios de ciclo corto (12,1%) y estudios de formación profesional de segundo grado (12%).

Cuadro 3.7

**Personas que han trabajado antes de los 16 años**

<i>Máximo nivel educativo alcanzado</i>	<i>%</i>	<i>Edad actual</i>	<i>%</i>
Sin estudios	2,1	15 o menos	1,1
Estudios primarios	30,4	16-19	1,1
Formación profesional de 1.º grado	11,3	20-24	7,2
Enseñanza secundaria	9,5	25-29	7,6
Enseñanza secundaria superior	14,2	29-39	19,0
Formación profesional de 2.º grado	12,0	40-49	38,7
Estudios universitarios de ciclo corto	12,1	50-59	23,2
Estudios universitarios de ciclo largo	6,7	60-69	2,0
Estudios universitarios de tercer ciclo	1,7	<i>Total</i>	<i>733</i>

*Fuente:* Base de datos WOLIWEB (2005) y elaboración propia.

En la encuesta del Instituto de la Juventud (2005a) hay también un número significativo de personas que han empezado a trabajar antes de esa edad; de hecho, un 12% de los encuestados declara haber tenido una actividad retribuida antes de los 16 años<sup>6</sup>, con un 1% que empezó a trabajar los doce años y otro 1% a los trece, un 4% que empezó a los catorce y un 6% que empezó a trabajar a los quince años, edad por debajo de la cual había pues un 5% de jóvenes activos en sentido amplio, coincidiendo con los datos de «Tu salario». Son, sin duda, datos preocupantes, pues aunque en el estudio no se proporciona dato alguno del tipo de trabajo realizado, todos los encuestados empezaron a trabajar a esas edades cuando ya se había aprobado el Estatuto de los Trabajadores.

<sup>6</sup> Los datos se obtienen del gráfico 2.29.b (Instituto de la Juventud, 2005a).

En un documento titulado «El trabajo infantil en España», publicado en la página de Internet de IDEAS (Iniciativas de Economía Alternativa y Solidaria, [www.ideas.coop](http://www.ideas.coop)) se cita, entre otros, un documento elaborado para el sindicato UGT según el cual en 1991 había unos 285.000 niños y niñas trabajadores de edades comprendidas entre los 12 y los 15 años, a los que habría que añadir los procedentes de la población de 9, 10 y 11 años, siendo los sectores en los que se realizan con mayor frecuencia los servicios —negocios familiares y servicio doméstico—, agricultura y actividades productivas dentro de la economía sumergida. Otro estudio citado, realizado esta vez para la Comunidad de Madrid, parece indicar que la incidencia del trabajo infantil es mayor en aquellas familias que viven en la marginalidad y tienen recursos económicos escasos, siendo más frecuente en las familias monoparentales o en aquellas en las que ambos padres no disponen de un trabajo cualificado. En este estudio se pone también de manifiesto la existencia de bolsas de trabajo infantil cuya actividad fundamental se desarrolla dentro de la economía sumergida, bien sea con la propia familia del niño o para terceros.

El autor del estudio publicado por IDEA ofrece los resultados de un trabajo subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, desarrollado durante los años 1998, 1999 y 2000, con el fin de obtener datos fiables y cuantitativos sobre la ayuda y el trabajo que desarrollan los niños, niñas y adolescentes españoles de edades comprendidas entre los 10 y los 15 años. «En el estudio empírico realizado en 1999 participaron 3.488 niños, niñas y adolescentes, de edades comprendidas entre los 10 y 15 años, alumnos y alumnas de 5.º y 6.º de Educación Primaria y 1.º, 2.º, 3.º y 4.º de Secundaria Obligatoria escolarizados en 519 centros. Estos sujetos son representativos de la población nacional de los escolares españoles que estudian en esos niveles educativos, que se estima en 2.900.000 niños y niñas, de acuerdo con los datos del MEC. La muestra se seleccionó respetando la proporcionalidad de las distintas Comunidades Autónomas y de los centros de enseñanza públicos y privados (que incluyen los centros concertados y privados)» (IDEAS, s.f.; p. 4). El cuadro 3.8 resume los resultados, estimando que en 1999 había más de 170.000 menores trabajado en España, la mayoría en tareas domésticas, lo que equivaldría al concepto de «ayuda familiar».

Con respecto a la distribución del trabajo infantil por sexos, «los resultados ponen claramente de manifiesto el hecho de que el trabajo doméstico es mayoritariamente realizado por las niñas, mientras que las restantes modalidades (especialmente en trabajo en labores agrícolas y ganaderas, negocio, comercio y taller) son asumidos por los niños».

Cuadro 3.8  
**Porcentaje de niños que trabajan en las diferentes modalidades analizadas**

<i>Modalidad</i>	<i>Recuento</i>	<i>% col.</i>	<i>Estimación</i>
Doméstico	109	3,490	101.210
Negocio	16	0,511	14.819
Agricultura/ganadería/pesca	11	0,351	10.179
Taller o fábrica	5	0,160	4.640
Venta ambulante	2	0,064	1.856
Artístico o publicidad	5	0,160	10.179
Otras actividades	3	0,096	2.784
Trabajo general o total	185	5,954	172.666

*Fuente:* «El trabajo infantil en España», [www.ideas.coop](http://www.ideas.coop).

«También es importante destacar que se ha encontrado una relación entre trabajo y el nivel socioeconómico y sociocultural familiar, en el sentido de que son los niños procedentes de familias con menos recursos los que desarrollan mayor cantidad de trabajo. Sin embargo, la escasez de recursos no puede interpretarse como la única causa del trabajo infantil. En este sentido también resulta relevante el número de hermanos que conviven en el domicilio familiar, ya que a medida que éste aumenta lo hace también el porcentaje de niños que trabajan. Además, posiblemente existan otros factores relacionados con el trabajo infantil que no hayan podido ser tenidos en cuenta en este trabajo.» Por otra parte, no parece existir relación entre la cantidad de trabajo infantil y el tipo de familia en la que viven. «Sin embargo —y de acuerdo con los datos obtenidos de los profesores tutores de los niños que participaron en la investigación— es necesario señalar que se han encontrado correlaciones entre el trabajo infantil y el rendimiento académico. Los niños y niñas que dedican más tiempo a trabajar obtienen peores resultados en las tareas escolares lo que, sin embargo, no nos permite decir cuál es la dirección de la causalidad. Es posible y coherente que el trabajo interfiera en el rendimiento académico, pero también es posible pensar que aquellos niños que tienen peores resultados en la escuela, colaboren más en tareas productivas que consideramos trabajo» («El trabajo infantil en España», pp. 6-7).

En definitiva, la existencia de una normativa legal tan clara en la prohibición del trabajo infantil y en la obligatoriedad de la enseñanza para menores de 16 años desde hace más de dos décadas pudiera hacer creer que ha desaparecido el trabajo de los menores, más aún si se tiene en cuenta que los cambios tecnológicos deberían haberlo hecho

desaparecer y así parece haber ocurrido en los sectores propiamente industriales o fabriles, pero no ha sido así en otros ámbitos laborales, sea como «asalariados» o sea como «ayuda familiar».

Ahora bien, la presencia del trabajo infantil y su persistencia está siendo compatible con otro fenómeno sociológico relativo a la situación de los jóvenes en España, lo que se ha denominado «alargamiento de la juventud» que está llevando consigo el retraso en la incorporación de los jóvenes a la vida adulta y al mercado de fuerza de trabajo.

Hasta hace unos años se hablaba de la emancipación de los jóvenes para describir el proceso lineal de paso a la edad adulta y como sinónimo de independencia o autonomía económica, un tránsito con fases bien definidas: escuela, formación profesional o universitaria y puesto de trabajo generalmente estable que preparaba para tener una familia. Pero la linealidad es ahora más una excepción que la regla, pues en las dos últimas décadas se ha configurado el llamado «síndrome del retraso», una extensión de la fase de juventud que supone que el período de inmadurez social se prolongue en ocasiones más allá de los treinta años, siendo el alargamiento de la estancia en el hogar de los padres uno de los indicadores más relevantes, lo que supone a su vez un alargamiento de la fase de dependencia. En consecuencia, ya no es posible hablar de tránsito, sino de tránsitos diversos y de trayectorias personales cada vez más diferenciadas.

Como se verá en el siguiente apartado, una buena parte del por qué se ha producido este cambio se encuentra en factores económicos, en particular las transformaciones tecnológicas y su impacto en la estructura del sistema productivo, esto es, en la demanda de puestos de trabajo, la influencia del ciclo económico y la estructura del mercado de la vivienda. Pero hay también un conjunto de factores culturales que se interrelacionan con esos factores económicos.

Se ha señalado que la política social derivada del Estado de Bienestar en España se puede caracterizar como «indolente» o «familista», al partir de la base de que la familia interioriza las responsabilidades del bienestar: «Básicamente asume que la mujeres casadas son amas de casa y que los niños, incluyendo los jóvenes adultos, deben depender de sus padres como proveedores primarios hasta que reciben una renta independiente y sólo deben recurrir al Estado en caso de necesidad» (Baizán, Michielin y Billari, 2001; p. 9). Ante los problemas para encontrar un trabajo estable y de calidad, de poder acceder a una vivienda, la familia ha estado absorbiendo riesgos sociales, invirtiendo más en los hijos, sobre todo en educación. Ello lleva a expresiones contradictorias, «tales como una bajísima fecundidad o una reducida

protección de las responsabilidades familiares por parte del Estado del bienestar. Es precisamente en este conjunto de factores, y las contradicciones a que da lugar, propios de un sistema de bienestar familista, el lugar donde se encuentra la causa fundamental de las dificultades de acceso al estatuto de adulto por parte de los jóvenes» (Baizán, 2003; p. 8).

Los cambios en las condiciones económicas y en los procesos sociales experimentados por la sociedad española han obligado a los jóvenes y sus familias a adoptar una estrategia de supervivencia: «esperar a tiempos mejores». En el cuadro 3.9 se sintetizan las principales características de la nueva situación.

Cuadro 3.9

**Condiciones estructurales de la sociedad  
que obligan a la estrategia de «esperar tiempos mejores»**

<i>Procesos sociales</i>	<i>Condiciones económicas</i>
<p><i>Nuevos perfiles profesionales: segmentación de los mercados de fuerza de trabajo</i></p> <p>Se exige aumentar los niveles de formación, las competencias y las habilidades.</p>	<p><i>Estructura del mercado laboral</i></p> <p>Flexibilidad, inseguridad, precariedad del empleo. Dudas sobre cuál es la formación adecuada y sobre la trayectoria profesional.</p>
<p><i>Liberalidad en los ámbitos normativos</i></p> <p>Comportamientos, costumbres y vínculos sociales que no emanan ni de la autoridad ni de las tradiciones, más bien «impuestos» por los medios de comunicación y los estándares de vida.</p>	<p><i>Acceso difícil a la vivienda</i></p> <p>No hay casi vivienda de alquiler. Los propietarios ven a los jóvenes como una clientela de riesgo.</p>
<p><i>Disponibilidad comercializada de bienes y servicios</i></p> <p>Mientras «esperan» pueden acceder a los bienes y servicios de una sociedad de consumo de masas y, en caso de necesidad, a través de la familia.</p>	

*Fuente:* Elaboración propia basado en Instituto de la Juventud (2005a; Parte 1, p. 10).

La consecuencia es que salir pronto de casa de los padres no es realizable, ni necesario, ni ventajoso, aunque puede parecer contradictorio que, según los datos de la encuesta del Informe 2004 del Instituto de la Juventud (2005a; Parte 1, p. 13), el 45% de los jóvenes de 24 años que tienen un empleo estable vive con sus padres y el 82% de los varones de 24 y 25 años que trabajan vive principal o exclusivamente

de sus ingresos. Pero es que la familia ha cambiado, se aceptan espacios propios y vida propia de padres e hijos, ya no rige el principio de autoridad, sino que hay una «negociación continua», con objeto de evitar conflictos, influyendo también la necesidad que tienen los jóvenes de mantener las relaciones de amistades ya iniciadas, pues alrededor del 84% tiene sus amigos en el entorno de la casa de los padres y de la escuela. En este contexto, permanecer en el hogar de los padres y posponer la formación de una familia puede considerarse como una estrategia compatible con un curso de vida posindustrial (caracterizado por la flexibilidad, el pequeño compromiso familiar y pocos o ningún hijo), donde el desarrollo de la independencia tiene lugar dentro de la familia de origen. Hay que tener en cuenta que permanecer en el hogar de los padres ha cambiado de significado, desde la subordinación a un plan de vida más democrático y autónomo (Baizán, Michielin y Billari, 2001; p. 11).

Según los datos de la encuesta del Informe 2004 del Instituto de la Juventud (2005a; Parte 1, Capítulo 2, p. 29), si en 1995 vivía en casa de sus padres un 77% de los jóvenes entre 15 y 29 años y el mismo porcentaje se repite en 2000, en 2004 baja hasta el 69,5%, rompiendo la tendencia observada con anterioridad, pero que el propio Informe explica por la influencia de la inmigración (frente a un 72% de nacionalidad española que vive con los padres o suegros, sólo lo hace el 31% de los inmigrantes) y por la disminución del peso demográfico de los más jóvenes en el conjunto de la población juvenil (en el grupo de 26 a 29 años, el más numeroso, vive en casa de los padres o suegros un 46%, mientras que en el grupo de 15 a 17 vive el 97,8%). En la encuesta «Juventud y empleo» realizada en enero de 2006 (Instituto de la Juventud, 2006), el porcentaje de jóvenes que declaran vivir en el domicilio de la familia de origen sube al 71,1%<sup>7</sup>.

Los datos que proporciona el informe del Instituto de la Juventud (2005a), en los que nos estamos basando, confirman un hecho ya contrastado en España por otras investigaciones: que los jóvenes salen fundamentalmente para irse a vivir con su pareja y así lo señala el 33,7% de los encuestados que dejaron de vivir con sus padres<sup>8</sup>, si bien tener una pareja estable es la razón más importante sólo para el 7,8% del con-

---

<sup>7</sup> Pero, cosas de las encuestas, en la también realizada por el INSTITUTO DE LA JUVENTUD en septiembre de 2005, sobre «Juventud y vivienda», con una muestra de tamaño similar, el porcentaje que declara vivir en casa de los padres es sólo el 51,7%.

<sup>8</sup> En la encuesta sobre «Juventud y vivienda», citada en la nota anterior, el porcentaje de los que dejaron de vivir con sus padres para casarse o irse a vivir en pareja sube hasta el 56,3%, siendo mayor en las mujeres (64,7%) que en los hombres (46,6%).

junto de jóvenes, siendo el requisito más importante el tener un empleo (63,8%). Pero, como señala Baizán (2003; p. 23), esa sincronización es prácticamente nula en la mayoría de países europeos, en los que la edad de salida del hogar es más temprana (Instituto de la Juventud, 2005a; Parte 1, tabla 1.13) y no se explica sólo por los condicionantes económicos, hay también aspectos culturales<sup>9</sup>.

En el informe del Instituto de la Juventud (2005a), la edad media de salida del hogar de los padres es 21,3 años, pero los hombres salen más tarde de casa que las mujeres: del total de entrevistados de 15 a 29 años, frente a un 72% de hombres que vive en casa de los padres o suegros, sólo lo hace el 65% de las mujeres. Por otra parte, la edad de salida es más temprana en las mujeres que en los hombres: de los que han dejado de vivir con los padres, lo hicieron con 25-25 años el 85% de las mujeres frente al 81% de los hombres, quienes han retrasado bastante su edad de salida respecto al año 2000 (Instituto de la Juventud, 2005a; Parte 1, tabla 1.11). Por nivel de estudios, hay una mayor participación de los jóvenes con titulaciones superiores que todavía viven en casa de sus padres (Instituto de la Juventud, 2005a; Parte 1, tabla 1.8). Y, por tipo de contrato, a los 24-25 años sólo un 37,2% de los hombres y un 27,4% de las mujeres que viven en casa de los padres tiene un contrato fijo, porcentajes que a los 28-29 años son, respectivamente, el 50,5% en los hombres y el 41% en las mujeres (Instituto de la Juventud, 2005a; Parte 1, tabla 1.9).

El estudio de 2005 del Observatorio de Inserción Laboral del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) realiza un análisis multivariante de la probabilidad de salir del hogar familiar de los jóvenes de la España urbana. A los 20 años no existen diferencias significativas en función del nivel de estudios, ni del año de nacimiento, pero los hombres tienen menos probabilidad que las mujeres de haber abandonado el hogar de los padres. A los 25 años el nivel de estudios sí que reduce la significativamente la probabilidad de emancipación, los hombres siguen teniendo una menor probabilidad de vivir en domicilio propio y la cohorte de nacimiento es ahora significativa, pues los nacidos antes de 1978 tienen una mayor probabilidad de haber formado su propio hogar a los 25 años (García-Montalvo, Peiró y Soro, 2006; pp. 126-127).

---

<sup>9</sup> Uno de los primeros trabajos que trata desde el punto de vista económico las razones por las que los jóvenes permanecen en el hogar de los padres es el de MARTÍNEZ GRANADO y RUIZ-CASTILLO (2002), si bien tiene la limitación de que se basa en la información de la Encuesta de Presupuestos Familiares de 1990-91.

Finalmente, la clase social es un determinante importante de la capacidad de proporcionar la independencia para los jóvenes adultos, en particular en lo que se refiere a las inversiones educativas: en los jóvenes cuyos padres pertenecen a los estratos más bajos las tasas de actividad son mayores, porque se produce una incorporación más temprana al mercado laboral, mientras que en aquellos cuyos padres son profesionales con educación superior son mayoría los jóvenes inactivos que sólo estudian (Instituto de la Juventud, 2005a; Parte 2, tabla 2.2).

Por todo ello, es imprescindible profundizar en el papel del sistema educativo y en las características del mercado laboral español para poder explicar los factores determinantes de la incorporación y permanencia de los jóvenes en el mismo, en particular la posibilidad de conseguir lo que se ha llamado un primer empleo significativo.

#### 3.4. FACTORES DETERMINANTES DE LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO DE LOS JÓVENES. UNA REVISIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA

Con objeto de poner en su contexto el objetivo de esta investigación, en este apartado vamos a hacer una revisión de algunos de los trabajos más recientes que se han ocupado de los factores determinantes de la incorporación de los jóvenes al mercado de fuerza de trabajo, dejando para el apartado 3.6 nuestra propia contrastación empírica. Y ello porque existen revisiones excelentes y recientes de los trabajos publicados, tanto internacionales como referidos al caso español, entre las que se cuentan las tesis doctorales de Aguilar (2005) y de Corrales (2005).

Tampoco vamos a ofrecer en este capítulo una revisión de las teorías que tratan de explicar el proceso de transición del sistema educativo al mercado de fuerza de trabajo, en particular del proceso de inserción laboral de los jóvenes, muy relacionadas por otra parte con el análisis económico de los mercados de fuerza de trabajo y con la economía de la educación pues, de nuevo, existen buenas síntesis de las primeras en los trabajos citados de Aguilar (2005) y Corrales (2005)<sup>10</sup>.

Los trabajos más recientes que tratan de explicar y evaluar los problemas a los que se enfrentan los jóvenes españoles para entrar en el

---

<sup>10</sup> Para una exposición de las principales teorías del papel económico de la educación y su contrastación empírica, así como una revisión exhaustiva de los trabajos publicados sobre rendimientos y el problema del desajuste educativo en España, puede verse BRAÑA (2006).

mercado de fuerza de trabajo se basan en dos fuentes principales de datos: la Encuesta Socio-Demográfica y la Encuesta de Población Activa (EPA), con un grupo especial de trabajos dentro de estos últimos que utilizan el módulo de «Transición de la educación al mercado laboral» que acompañó a la EPA del segundo trimestre de 2000. Los primeros permiten estudiar lo ocurrido en el mercado de fuerza de trabajo español hasta el final de la década de los ochenta del siglo pasado, dado que la encuesta se efectuó en diciembre de 1991. Los segundos estudian lo ocurrido en los años noventa, en cuya primera mitad se asiste a una fuerte crisis en el empleo, que viene de la década anterior, comenzando a vislumbrarse la recuperación en la segunda mitad de dicha década. Haremos referencia también a un tercer grupo de trabajos que utilizan otras fuentes, como pueden ser los datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM) el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) o encuestas *ad hoc* como las del Instituto de la Juventud, la del Observatorio de Inserción Laboral del IVIE u otras dirigidas a universitarios. En todo caso, nos parece importante resaltar que prácticamente todos estos trabajos se centran en los problemas de la oferta de fuerza de trabajo, como si fueran los únicos que permitieran explicar lo que está ocurriendo, la mayoría de ellos no abordando o ignorando los problemas que surgen por el lado de demanda, esto es, por la peculiar estructura productiva de la economía española, que está creando un empleo de baja calidad y fundamentalmente en el sector servicios.

Comenzaremos por tanto por los trabajos que han explotado la información que proporciona la Encuesta Socio-Demográfica de 1991. Se trata fundamentalmente de la investigación de M.<sup>a</sup> Isabel Aguilar<sup>11</sup>, fruto de una tesis doctoral leída en 2002, presentando unos primeros resultados sobre los factores determinantes de la duración de la búsqueda del primer empleo en Aguilar y Navarro (2005) y una versión adaptada del trabajo completo en Aguilar (2005). La investigación de Aguilar aborda dos cuestiones: la primera es el estudio de los factores determinantes de la duración de la búsqueda del primer empleo y la segunda el desajuste educativo al inicio de la vida activa y su efecto sobre los cambios de ocupación de los jóvenes.

Haciendo referencia a los determinantes de la duración de la búsqueda de empleo, Aguilar realiza una breve revisión de trabajos ante-

---

<sup>11</sup> El trabajo de GARRIDO y CHULIÁ (2005), que también utiliza la misma encuesta para estudiar en profundidad las trayectorias de ocupación, adopta una perspectiva fundamentalmente demográfica, por lo que no se entra aquí en sus muy interesantes resultados.

riores, de la que se desprenden resultados contradictorios: en unos la probabilidad de salir del desempleo aumenta con su duración, lo que se denomina una *dependencia temporal de la duración*, en este caso positiva y que los que buscan su primer trabajo se enfrentan a mayores dificultades, siendo más fácil salir en períodos de expansión económica; para otros la dependencia temporal de la duración es negativa, sobre todo entre los hombres, los estudios universitarios aumentan la probabilidad de volver a encontrar un empleo para las mujeres, pero la reducen en el caso de los hombres y cuanto mayor fue el tiempo en el empleo anterior, mayor la duración del desempleo. En su trabajo, Aguilar analiza dos cohortes, según iniciaran su actividad en 1975-84 o en 1985-1991. En la primera cohorte accedieron directamente al mercado de fuerza de trabajo en cualquier empleo remunerado un 60,6% del total, con sólo un punto de diferencia en contra de las mujeres, siendo la duración media del paro 12,37 meses, mientras que en la segunda cohorte ya se nota el impacto de la crisis económica, pues acceden directamente el 51,72%, con una diferencia importante en contra de las mujeres (accedieron directamente el 49,71%, frente al 53,73% de los hombres) y siendo la duración media del desempleo 16,41 meses.

Excluyendo a las personas que accedieron directamente al empleo, realiza primero un análisis no paramétrico, estimando la probabilidad de permanecer desempleado al menos  $t$  meses. Las menores tasas de supervivencia se corresponden con los jóvenes de la primera cohorte, sin diferencias significativas por sexo. Aunque no es fácil obtener las magnitudes, por representarse sólo en gráficos, a los 12 meses la tasa es aproximadamente del 0,46% en la primera cohorte y del 0,52% en la segunda, incrementándose a partir del año. Las diferencias entre cohortes aumentan cuando se considera el tipo de acceso al mercado de fuerza de trabajo. En ambas cohortes los jóvenes que empezaron a trabajar antes de abandonar el sistema educativo encuentran un empleo más rápidamente, si bien el trabajo es de peor calidad: en la primera cohorte la diferencia no es muy importante pues con trabajos estacionales u ocasionales hay un 21,3% (frente al 12,8% de los que se insertan al terminar los estudios), mientras que aumenta en la segunda cohorte, pues con trabajos estacionales u ocasionales hay un 44,6%, frente al 28,1% de los que se insertan al terminar los estudios (Aguilar, 2005; tabla 4.2; p. 195). Por niveles educativos, en la primera cohorte existen pocas diferencias, si bien las menores tasas corresponden a los licenciados y a los que cursaron formación profesional, mientras que en la segunda cohorte las mayores tasas de supervivencia corresponden a los licenciados, mientras que los que estudiaron formación profesional son los que tardan menos en acceder a la ocupación. Por último, encuentra una depen-

dencia temporal de la duración positiva, pues los jóvenes que se insertan a edades más tempranas encontraron empleo más rápidamente.

A continuación, Aguilar realiza un análisis paramétrico y otro semiparamétrico. El análisis paramétrico es consistente con la mayoría de los trabajos empíricos sobre el desempleo de los jóvenes que buscan su primer empleo, en el sentido de que la duración del período de paro se incrementa con la edad, lo que atribuye a que los que acceden a edades más avanzadas se mostrarían más exigentes a la hora de aceptar un empleo. El nivel educativo determina la duración del período de desempleo previo a la obtención del primer empleo, pues disminuye con el nivel de enseñanza, estando asociadas las entradas más rápidas a los que tienen estudios universitarios, seguidos de los que tienen formación profesional de segundo grado. Es llamativo que «incluso los estudios que no llegan a completarse y a traducirse en un título académico facilitan una rápida incorporación al empleo. Sin embargo, la formación recibida a través de la realización de cursos extra-académicos no parece potenciar un rápido acceso al empleo, ya que en los casos en que resulta significativa aumenta la duración de la búsqueda» (Aguilar, 2005; p. 181). Se confirma que el tipo de inserción determina claramente el tiempo de búsqueda del primer empleo: «Aquellos jóvenes que acceden al mercado de trabajo antes de finalizar sus estudios encuentran trabajo más rápidamente que los que realizan una inserción tradicional tras abandonar el sistema educativo, aunque la variable ficticia que recoge esta situación no es significativa para las mujeres de la primera cohorte» (Aguilar, 2005; p. 183). Comprueba también que la tasa de salida del desempleo tiene un carácter pro cíclico, tardando más en salir cuando la tasa de desempleo es más elevada, aunque el efecto no es significativo para las mujeres de la segunda cohorte. Por último, se confirma que la dependencia temporal de la duración es positiva, pues la probabilidad condicionada de abandonar el desempleo aumenta ligeramente con la duración del episodio de desempleo. El modelo semiparamétrico confirma los resultados del análisis paramétrico.

Por lo que respecta al estudio del desajuste entre nivel de educación y las exigencias del puesto ocupado, lo estima utilizando tres medidas de lo que denomina desajuste educativo, cuando parece preferible hablar de la existencia de un desajuste en las cualificaciones<sup>12</sup>: una objeti-

---

<sup>12</sup> En lo que sigue utilizaremos siempre los términos sobrecualificado o infracualificado, en vez de sobreeducado e infraeducado, por considerarlo más adecuado y con independencia de la terminología que empleen los autores, ya que nunca debería hablarse de un exceso de educación, sino de inadecuación entre la cualificación obtenida y la requerida en el puesto de trabajo ocupado.

va y dos estadísticas (basada en la media y basada en la moda). La magnitud del desajuste es bastante importante, confirmando los resultados de estudios previos. En la primera cohorte el porcentaje de jóvenes adecuadamente cualificados varía entre el 70,85 y el 49,24% y la sobrecualificación oscila entre el 13,5 y el 18,97%, siendo la media de las tres medidas un 16,23%. En la segunda cohorte los adecuadamente cualificados varían entre 54,43 y un 68,32%, pero ello se debe a que disminuye el porcentaje de los infracualificados, ya que aumenta el porcentaje de los sobrecualificados, oscilando entre un 15,88 y un 23,98%, siendo la media de las tres medidas el 20,71%, más de cuatro puntos superior (Aguilar, 2005; tabla 4.15; p. 218). Estima a continuación un modelo *probit* ordenado (con selección muestral para la 1.<sup>a</sup> cohorte) y tres posibilidades, utilizando la medida objetiva de desajuste, que es la que le da resultados intermedios. Los resultados que más nos interesan son que la probabilidad de sobrecualificación aumenta en general con el nivel educativo, siendo especialmente alta entre los licenciados universitarios y la más baja entre los que cursaron formación profesional de segundo grado, así como que no puede afirmarse que los que tardan más tiempo en conseguir empleo logren, en general, un mejor ajuste; de hecho, los que superan el año de búsqueda se enfrentan a mayores problemas de sobrecualificación.

En relación con el desajuste educativo, Aguilar trata otras dos cuestiones. Por una parte, la participación de los jóvenes en cursos de formación especializada o específica cuando ya están trabajando, si bien el problema es que no se diferencia entre los financiados por la empresa y los financiados por los propios trabajadores. Los resultados del modelo *logit* son contradictorios, pues la sobrecualificación reduce la probabilidad de participar en cursos de formación específica, mientras que la infracualificación la incrementa, pero al mismo tiempo la participación en estos cursos de formación se incrementa en general con el nivel educativo de los trabajadores. La segunda y última cuestión es la relación entre desajuste educativo y rotación laboral. Se comprueba por una parte que los sobrecualificados registraron más cambios de ocupación, aumentando la movilidad entre los que tenían niveles educativos más bajos, probablemente por acceder a empleos más precarios e inestables, mientras que tener formación profesional de primer grado reduce los cambios de empleo. Por otra parte, para los trabajadores sobrecualificados los cambios de empleo sólo consiguen mejorar el ajuste entre empleo y cualificación en el 45% de los casos, siendo mayor el porcentaje de mujeres que lo consiguen que el de hombres. También es mayor el porcentaje de los que mejoran y se incorporaron al mercado de fuerza trabajo antes de abandonar el siste-

ma educativo, así como también los que poseen titulación de formación profesional de segundo grado muestran una mayor tendencia a mejorar su ajuste, lo contrario de los que les ocurre a los que tenían titulación universitaria. Ni siquiera la formación específica ejerce una influencia significativa en la probabilidad de mejora.

Resumiremos a continuación los resultados de los estudios que se han basado en la información que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA). Se trata por un lado de un conjunto de trabajos que utilizan la información de la EPA para analizar la situación laboral de los jóvenes, pero veremos que con diferentes preocupaciones. Además, haremos referencia a un grupo específico que ha utilizado el módulo de «Transición de la educación al mercado laboral» de la encuesta del segundo trimestre 2002.

Los dos primeros trabajos se deben a Albert *et al.* (1998 y 2000), utilizando la EPA enlazada para el período 1992-96 el primero y para el período 1992-1999 el segundo. Analizan la influencia que tienen las características personales y socioeconómicas en la probabilidad de realizar una transición con éxito al mercado laboral. Se centran en las personas mayores de 15 años y menores de 35 años que están ocupadas, no incluyendo por tanto a los que simultanean estudios y trabajo, dejando constancia en su trabajo de 1998 de los diversos problemas que tiene la EPA para los objetivos de su investigación. Los resultados apuntan, en primer lugar, a que el proceso de inserción «sigue una lógica biográfica independiente de la edad (incluso del nivel de estudios alcanzado)» (Albert *et al.*, 1998; p. 21), no siendo el nivel de estudios una variable especialmente discriminatoria en el proceso de integración en el mercado laboral, puesto que los niveles de estudios no mejoran la posición inicial de encontrar empleo, al menos para los hombres. En el caso de las mujeres, tienen una menor probabilidad de salir a la actividad y una menor probabilidad de ocuparse que los hombres, pudiendo interpretarse que las mujeres tienen peores posibilidades de realizar transiciones positivas, o bien que tienen un mayor compromiso con los estudios, pues son las que sólo tienen estudios obligatorios y las que consiguen el bachiller las que menos probabilidad tienen de encontrarse ocupadas. Un resultado muy interesante es que cuanto más tarde se sale del sistema educativo, menor es la probabilidad de estar ocupado, pero la edad no influye en la opción de estar ocupado *versus* estar parado. Otro resultado interesante es que abandonan más los estudios aquéllos que estaban estudiando bachillerato y el porcentaje más alto de salida se da entre los que estudian formación profesional, mientras que el porcentaje de abandono de los estudios universitarios

entre los que no han alcanzado o terminado ese nivel, una medida del fracaso escolar, es bajo, un 6,5% en el primer estudio y entre un 4 y un 5% en el segundo estudio, el más bajo de todos los niveles educativos. Por último, el trabajo de 2000 analiza la influencia del ciclo económico, poniendo de manifiesto que afecta claramente a las decisiones educativas de los varones, pero mucho menos a las de las mujeres, si bien tener un mayor nivel de estudios no suele ser una ventaja a la hora de salir del paro, pero es una ventaja clarísima a la hora de no perder un empleo» (Albert *et al.*, 2000; p. 51), destacando a este respecto que los que han conseguido el título de formación profesional mantienen una vinculación superior con el mercado laboral.

Comentamos a continuación dos trabajos de Dolado, Felgueroso y Jimeno (2000a y 2000b), que utilizan datos de la EPA para el período 1977-1997. En el primero de ellos, consideran que el hecho de que las tasas de desempleo de los trabajadores con educación primaria y con educación universitaria, los dos extremos de la distribución del nivel de estudios, se hayan cuadruplicado y triplicado respectivamente en esos veinte años, a pesar del fuerte tirón en los niveles educativos, puede deberse a una combinación de tres factores: «i) factores institucionales del mercado laboral (contratos temporales, negociación colectiva, etc.); ii) un progreso técnico sesgado hacia mayor cualificación; y iii) sobreeducación y expulsión de los trabajadores menos educados por los más educados quienes reemplazan a los primeros en sus trabajos tradicionales de entrada y se dedican una vez ocupados a buscar trabajo desde ellos» (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000a; p. 17). La evidencia que presentan parece apoyar al último de los factores, mientras que los otros dos pueden no haber sido tan importantes. Por otra parte, para una edad determinada, no parece existir una relación negativa entre educación y nivel de desempleo pues, por ejemplo, para la cohorte de 25 a 29 años los que tenían educación secundaria superior, que incluye a los que tienen formación profesional, mostraban tasas de desempleo más bajas, lo que significa que adquirir educación universitaria no mejora la transición al mercado laboral.

En el segundo de los trabajos (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000b), estudian específicamente la inserción laboral de los titulados universitarios, poniendo de manifiesto tres hechos.

El primero es que las dificultades de transición del sistema educativo al mercado de trabajo con las que se encuentran los titulados universitarios no es un fenómeno reciente en España: «cuando la oferta relativa de trabajadores con estudios superiores y la tasa de desempleo agregada eran muy inferiores a las actuales, la tasa de desempleo del

grupo E6 (23 a 27 años con estudios universitarios superiores) era casi 4,5 veces la tasa de desempleo agregada. Desde mediados de los años ochenta, dicha relación se ha situado entre 2 y 2,5 en el caso de los varones, aumentando en las fases expansivas y disminuyendo en las fases recesivas del ciclo económico. En el caso de las mujeres, después de una disminución progresiva en los años ochenta, su tasa de desempleo se ha mantenido aproximadamente constante a lo largo de los años noventa, situándose en alrededor de 1,5 veces la tasa de desempleo agregada» (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000b; p. 82).

El segundo hecho es que, para una edad dada, no parece existir una relación negativa entre el nivel educativo y el desempleo entre las personas más jóvenes, lo que significa que la prolongación del período de escolarización no resuelve por completo los problemas de transición al mercado de trabajo con los que se enfrentan los jóvenes, con independencia de su nivel educativo. Sólo a partir de los 30 años los titulados universitarios tienen tasas de desempleo inferiores, aunque en algunos períodos los titulados de formación profesional de segundo grado mostraron diferencias a su favor.

«Finalmente, cabe destacar que algunos de los hechos descritos anteriormente constituyen rasgos peculiares del mercado de trabajo español en relación con otros países de la OCDE. En la mayor parte de estos países existe una clara relación negativa entre el nivel educativo y el desempleo en todas las cohortes de edad, con algunas excepciones en los casos de Grecia, Italia y Portugal para las cohortes de 20 a 24 y de 25 a 29 años» (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000b; pp. 83-84).

Cuando examinan la estructura ocupacional de los puestos de entrada al mercado laboral, comprueban que si bien los trabajadores con niveles educativos más altos parecen estar ocupando cada vez más los empleos correspondientes a puestos de trabajo más cualificados, sin embargo y en mayor medida están ocupando también los empleos semi-cualificados. Un proceso que está teniendo lugar a expensas de una reducción drástica en el empleo como técnicos y profesionales de la sanidad, enseñanza y empleados de las administraciones públicas, probablemente debido a un descenso en la contratación de jóvenes en el sector público. «Al mismo tiempo, los trabajadores menos cualificados han sido desplazados desde sus puestos de entrada tradicionales, fundamentalmente los empleos semi-cualificados, hacia aquellos otros empleos que apenas ofrecen oportunidades de promoción profesional ni requieren una especial formación educativa» (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000b; p. 89). Por último, al analizar los cambios en la tasa de desempleo juvenil, detectan la presencia de tres efectos:

A. Un efecto de *sobrecualificación*, pues la extensión de las inversiones públicas en educación superior ha dado lugar a que la oferta de trabajadores cualificados haya aumentado más rápidamente que la demanda, si bien nada dicen de la estructura de la oferta de puestos de trabajo desde el sector productivo. «Ello se ha traducido en un aumento progresivo de las tasas de desempleo de los trabajadores con niveles educativos altos y en un estrechamiento de sus diferencias salariales con respecto a los colectivos con niveles educativos bajos. Además, en la medida en que dicho crecimiento se ha producido en detrimento de la mejora de la formación profesional, el proceso de desajuste se ha intensificado» (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000b; p. 96).

B. Lo anterior ha favorecido un efecto de *desplazamiento* de los trabajadores con niveles educativos más bajos por parte de los más cualificados, con lo que las tasas de desempleo de los primeros han aumentado más que las de los segundos.

C. Un fenómeno de *subempleo* entre los titulados universitarios, «reflejado en un empeoramiento del diferencial de ingresos y de la estabilidad en el empleo que mantienen respecto a otros grupos de población. La reducción de la rentabilidad de la educación superior no ha supuesto, sin embargo, un freno a la decisión de invertir en ella, ya que dicha decisión ha dejado de depender en gran medida de las ganancias futuras, pasando a serlo de la probabilidad de encontrar un empleo, con independencia de la retribución salarial que conlleve» (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000b; p. 89).

En nuestra opinión, uno de los trabajos más interesantes sobre la transición de los jóvenes al mercado laboral y el papel de la educación frente a la experiencia laboral es el de Fernández (2006). Para ello, utiliza los datos de la EPA entre el primer trimestre de 1992 y el segundo trimestre de 2001 referidos a los jóvenes que viven con sus padres, con el objetivo de comprobar si la educación les ayuda a encontrar más rápido un empleo, teniendo en cuenta además la duración de los períodos de desempleo y los años de experiencia laboral, que se aproximan por la experiencia *potencial* (medida por la edad actual menos la edad asociada al nivel educativo alcanzado) y por la antigüedad en el trabajo (medida por la duración del último período de empleo). A su vez divide la muestra en dos, al distinguir entre los jóvenes desempleados que han perdido su último trabajo (a los que denomina «apegados» al mercado laboral) y los que nunca han tenido un empleo y acaban de salir del sistema educativo (a los que denomina «en transición»), utilizando un modelo de duración binario.

Por lo que respecta a los resultados, en el caso de la muestra de «apegados», tanto si se controla por la experiencia laboral como si no, el tener un título universitario superior no ayuda a la hora de salir del desempleo, es más, los licenciados universitarios se ven penalizados cuando se comparan con los diplomados o con los que tienen formación profesional de grado superior. «De hecho, mientras que sigue siendo verdadero para los hombres que los jóvenes trabajadores desempleados con licenciatura universitaria no parecen tener tasas de salida más altas que sus colegas menos educados, este resultado no se aplica para las mujeres; las mujeres con educación primaria u obligatoria se ven penalizadas en sus oportunidades de dejar el desempleo cuando se comparan con las licenciadas universitarias. Más aún, una vez que se han superado los niveles de educación obligatoria, no parece existir ninguna diferencia significativa en el caso de las mujeres entre las tasas de salida por categorías educativas, a pesar de las diferencias en las características y duración de los estudios. En el caso de los hombres, observamos que no sólo los diplomados, también los que tienen formación profesional de grado superior, tienen oportunidades más altas de volver a emplearse que los licenciados» (Fernández, 2006; p. 178).

En el caso de la muestra de jóvenes «en transición», los jóvenes de ambos sexos menos educados se enfrentan a oportunidades más bajas de salir del desempleo que los licenciados universitarios y ello a pesar del efecto negativo que tiene la edad sobre la probabilidad de encontrar empleo. «Sin embargo, observamos de nuevo que hay un umbral en el nivel de educación que marca la diferencia. Podemos distinguir dos grupos de estudios: el grupo A, compuesto de titulados universitarios (diplomados y licenciados) y los que tienen formación profesional y el grupo B, compuesto por las personas con estudios obligatorios y de secundaria. La evidencia muestra que los jóvenes de ambos sexos que pertenecen al grupo A se enfrentan a oportunidades más altas de encontrar un empleo que aquellos que pertenecen al grupo B. Sin embargo, entre grupos, por ejemplo, cuando comparamos formación profesional y estudios universitarios, no encontramos diferencias en las probabilidades de salida» (Fernández, 2006; p. 179). Esto último puede deberse a que los títulos de formación profesional y las diplomaturas universitarias están más orientadas al mercado de trabajo que las licenciaturas y por ello, aunque los que tienen licenciaturas estén más tiempo estudiando, carecen de la experiencia de trabajo necesaria para un integración o transición rápida al mercado laboral.

Para terminar con los trabajos que utilizan los datos de la EPA, hay que hacer referencia al informe del Consejo Económico y Social

(2006), en particular al capítulo en el que se analiza la participación laboral de los jóvenes, comparando 1976, 1997 y 2004, siendo de especial interés entre los muchos aspectos tratados, de algunos de los cuales nos ocuparemos más adelante, la distinción entre españoles y extranjeros, así como el análisis de las iniciativas empresariales o de autoempleo entre los jóvenes. En relación con el trabajo de Fernández (2006), llama la atención el informe sobre la notable singularidad del caso español en comparación con la Unión Europea en lo que se refiere a la separación entre formación y actividad laboral en el tramo de 15 a 24 años: «En 2004, la proporción de personas cursando algún tipo de formación en ese tramo de edad era, en la UE-15 un 64 por 100, y en España apenas 5 puntos por debajo. Pero mientras en la UE-15 los que sólo estudiaban eran un 49,6 por 100 del total en formación, en España eran un 83,4 por 100. Los resultados son muy parecidos si se atiende a la UE-25» (CES, 2005; p. 50).

Como ya hemos señalado, dentro del segundo grupo de estudios que se basan en la EPA, hay un número relevante de ellos que han utilizado el módulo de «Transición de la educación al mercado laboral» que acompañó a la encuesta del segundo trimestre de 2000. Resumiremos a continuación los resultados que más nos interesan de los trabajos de Corrales y Rodríguez (2003), Albert, Davia y Toharia (2003), Blázquez (2004), Rahona, Pérez y Vaquero (2005), Ugidos y Velásquez (2005), Corrales (2005) y Rahona (2006a y 2006b).

El primer trabajo es el de Corrales y Rodríguez (2003), que analiza los factores determinantes de la duración del primer desempleo en la transición del sistema educativo al mercado laboral, entendiendo por primer desempleo el que tiene lugar desde la fecha de salida del sistema educativo, ya sea por terminación, por abandono o por interrupción de los estudios e independientemente de la fecha en la que se inicie la búsqueda de empleo, hasta la fecha en la que se accede al primer *empleo significativo*, considerando como tal el que tiene una duración mínima de seis meses y un horario semanal de al menos veinte horas. Las autoras analizan una muestra de individuos entre 16 y 35 años, de las que sólo el 60,3% de los que dejaron el sistema educativo han encontrado un empleo significativo, si bien de los restantes que no han encontrado empleo el 24,6% nunca lo ha buscado activamente. La duración media del período de búsqueda fue de cuarenta meses y el 50% tardó al menos cuarenta y ocho meses en encontrar el empleo. Para explicar las características de aquellos que encontraron su primer empleo significativo utilizan primero un modelo no paramétrico, estimando la función de supervivencia de Kaplan-Meier, de la que se deduce que sólo el 20% de

los jóvenes tardan menos de un año en encontrar empleo, un 50% tarda cuarenta y siete meses y, tras ciento dieciséis meses, aún están en desempleo el 16% de los jóvenes. Además, la probabilidad de salir del desempleo en cada período de tiempo no llega al 10% y es constante, por lo que no se detecta que haya dependencia de la duración ya que la probabilidad no cambia a medida que la duración aumenta. A continuación estiman las funciones de supervivencia para diferentes grupos de variables, observando que las mayores diferencias se dan cuando se tiene en cuenta el ciclo económico y el nivel de estudios, si bien esta estimación se vuelve a realizar en Corrales (2005), cuyos resultados comentamos más adelante. Por último, para obtener una valoración cuantitativa del efecto de los diversos factores considerados sobre la probabilidad de encontrar un primer empleo significativo, utilizan un modelo paramétrico de riesgos proporcionales. Los factores que cuantitativamente tienen una mayor influencia sobre la probabilidad de encontrar el primer empleo significativo son el ciclo económico, seguido del nivel y sector de los estudios y de la comunidad autónoma de residencia, destacando además los siguientes resultados:

— El sexo tiene una incidencia significativa en la duración del primer desempleo, pues la probabilidad de que un hombre salga del desempleo es un 19% superior al de una mujer.

— Cuanto mayor es el nivel de estudios alcanzados mayor es la probabilidad de encontrar empleo y por tanto menor es la duración del desempleo. «Para cualquier sector de los estudios, excepto los dirigidos a la Docencia y Educación, los individuos con Formación Profesional se encuentran mejor situados que los jóvenes con menor titulación y lo mismo ocurre con los individuos con Estudios Universitarios, salvo aquellos que tienen estudios en Artes y Humanidades que se encuentran peor situados que los individuos con cualquier estudio de Formación Profesional» (Corrales y Rodríguez, 2003; p. 23). Al estimar de forma separada el modelo con hombres y mujeres, las mujeres con estudios de Formación Profesional o Estudios Universitarios casi doblan las posibilidades de abandonar el desempleo que las que sólo cuentan con Estudios Primarios.

— La situación cíclica de la economía influye de modo muy importante, pues los jóvenes que salen del sistema educativo en la época de expansión económica tienen un 197% más de probabilidades de encontrar un primer empleo significativo que los que lo hicieron en los años de crisis.

Albert, Davia y Toharia (2003) parten de la distinción entre trabajos significativos y trabajos no significativos y prestan especial importan-

cia a las diferencias entre sexos, al revisar cuatro temas en su trabajo: a) identificar los grupos para los que es más alto el riesgo de exclusión social; b) revisar los vínculos entre educación, entorno familiar y resultados en el mercado laboral; c) capturar el efecto del ciclo económico sobre la calidad del empleo; y d) estimar el efecto de la duración de los períodos de búsqueda de empleo sobre los resultados de los jóvenes en el mercado laboral. Al utilizar el Módulo de Transición de la EPA, se refieren a las personas entre los 16 y los 35 años que han abandonado al menos un año la educación, con la misma definición de empleo significativo que en el trabajo de Corrales y Rodríguez.

En primer lugar, resaltamos cuatro hechos, sobre los que llaman la atención los autores y que se desprenden de la mera observación de los datos: A) Hay un alto porcentaje de personas que deja la educación sólo con enseñanza secundaria obligatoria, más los hombres que las mujeres, que siguen estudiando en la universidad en mayor proporción que los hombres; B) Se prefiere la educación general a la profesional, si bien el primer ciclo de Formación Profesional se da en clases en la escuela, con un corto período de prácticas; C) En España los empresarios no quieren contratos de aprendizaje ni prácticas, prefieren contratos temporales y a tiempo parcial, habiendo estado ligados los contratos de prácticas a la existencia de incentivos fiscales y, cuando estos se suprimieron en 1992 y a pesar de las reformas posteriores, su uso ha sido absolutamente marginal, y D) El cambio en el sistema educativo, que hizo obligatoria la enseñanza hasta los 16 años, no parece haber provocado cambios sustanciales.

Para estimar la probabilidad de que una persona obtenga un empleo significativo, frente a las alternativas de tener un mal empleo o no tener experiencia alguna (la básica) utilizan un modelo *logit* multinomial, una vez comprobado que las tres alternativas cumplen el supuesto de independencia de las alternativas irrelevantes. Los resultados que obtienen son los siguientes:

— *Ceteris paribus*, la probabilidad de encontrar un empleo significativo es 2,5 veces mayor en los hombres que en las mujeres.

— La probabilidad de encontrar un mal empleo es 1,7 veces mayor en los hombres que en las mujeres.

— En los hombres tener Formación Profesional, media y superior, aumenta la probabilidad de encontrar un buen empleo más que cualquier otra titulación, mientras que en las mujeres las probabilidades mejoran si se tiene un título universitario (sea licenciatura o diplomatura) o si se tiene Formación Profesional, tanto de grado medio como

superior. Los que tienen estudios de bachillerato son los que peores resultados obtienen.

— El ciclo económico influye en las mujeres, aunque no es estadísticamente significativo.

— La edad de abandono del sistema educativo se correlaciona con el nivel educativo.

— Respecto al período de búsqueda, los períodos cortos (menos de seis meses) dan mejor resultado, sobre todo en las mujeres y si se extienden más de un año la probabilidad de encontrar un buen empleo disminuye.

Los autores concluyen afirmando, entre otras cosas: «Los estudios universitarios y la formación profesional de grado superior proporcionan al mercado laboral las mejores señales. Sin embargo, esto no debería llevar a la conclusión de que aumentos generalizados en los niveles educativos alcanzados por los jóvenes reducirán su desempleo o sus dificultades de acceder a un trabajo de calidad. Es más, la ventaja comparativa de los jóvenes con un nivel superior de educación puede disminuir o incluso desaparecer si la demanda de trabajo no reacciona a los cambios en la cualificación de la fuerza de trabajo» (Albert, Davia y Toharia, 2003; p. 29).

El trabajo de Blázquez (2004) estudia la conexión entre el tiempo de búsqueda de empleo, la duración del mismo y el desajuste de cualificaciones. Para ello estima un modelo *tobit anidado* con tres ecuaciones: una para el tiempo de búsqueda, otra para la infracualificación y una tercera para el empleo. Primero estudia el conjunto de los jóvenes y posteriormente sólo los que han completado los estudios universitarios. Los principales resultados son los siguientes:

— Los niveles educativos más altos están relacionados en ambos sexos tanto con duraciones del desempleo más cortas como con duraciones más largas del primer empleo, si bien las mujeres muestran en media una duración del desempleo ligeramente menor y las universitarias tardan algo más en encontrar empleo.

— La duración media del desempleo de los que estudiaron educación, artes y ciencias sociales es de 30 meses, mientras que para los que estudiaron ingenierías o servicios la duración media es de 22-23 meses y para los que tienen estudios relacionados con la agricultura la duración fue de 33 meses.

— Los que están infracualificados, en todos los niveles, permanecen menos tiempo en los empleos.

— La duración media del desempleo disminuye con la extensión del período de búsqueda. Si se estiman simultáneamente las tres ecuaciones, se evidencia que períodos de búsqueda más largos afectan de manera adversa al resultado, pero hay factores no observados que van en la dirección contraria.

— Los que tienen estudios universitarios de ciencias sociales, que son el 40% de los titulados en el año 2000, muestran períodos más largos de búsqueda que los que han completado estudios primarios y secundarios y tienen menos probabilidad de dejar el desempleo que los que tienen titulaciones en ingeniería y servicios.

— Cuando se considera la tasa de desempleo regional, hay una relación negativa con la probabilidad de dejar el desempleo y una relación positiva con la duración del primer trabajo.

— Hay una relación positiva y significativa entre la sobrecualificación y la duración del empleo, supuestamente porque al empresario no le compensa despedir a estos trabajadores.

Entre los resultados que obtiene Blázquez (2004) exclusivamente para los jóvenes con titulación universitaria, por existir para este colectivo una posible inter-dependencia entre el tiempo de búsqueda, la probabilidad de estar sobrecualificado y la duración del empleo, nos interesa destacar dos: a) períodos más largos de búsqueda reducen la probabilidad de estar sobrecualificado en el empleo; y b) la titulación obtenida influye en la probabilidad de estar sobrecualificado en el primer trabajo significativo. Se puede concluir por tanto que no queda claro si cuanto más largo es el período de desempleo menos tiempo se está en el primer empleo, por la existencia de factores no observados y que el nivel educativo alcanzado y la titulación influyen en los resultados, así como la tasa de regional de desempleo.

De la misma temática es el trabajo de Ugidos y Velásquez (2005), puesto que estudian el desajuste entre el sistema educativo y el mercado laboral de los jóvenes, atendiendo tanto al nivel de estudios como al sector o tipo de estudios, si bien no se refieren como los anteriores a la probabilidad de encontrar un empleo significativo sino a cualquier tipo de empleo. Diferencian para ello cuatro posibles situaciones entre los que han conseguido un empleo: A) Que sea adecuado al nivel educativo y al tipo de formación (acorde total); B) Que sea adecuado al nivel pero no al tipo de formación (acorde nivel); C) Que sea adecuado al tipo de formación pero no al nivel educativo (acorde sector); y D) Que no se adecue ni al nivel ni al tipo de formación (no acorde). Al calcular las tasas de supervivencia de Kaplan-Meier, por tanto con un modelo no paramétrico, un primer resultado es que la probabilidad de

salir del desempleo aumenta con el tiempo, pero es mayor en los hombres que en las mujeres. Los resultados para las cuatro alternativas, obtenidos de los gráficos, pues no se presenta una tabla de valores, son los siguientes:

— La probabilidad de «acorde total» aumenta con el tiempo, pero es menor que en el caso general, siendo mayor en los hombres que en las mujeres a partir de los catorce meses.

— La probabilidad de obtener un empleo «acorde sector» aumenta con el tiempo, siendo muy parecida a la del «acorde total» y ligeramente mayor en las mujeres.

— La probabilidad de obtener un empleo «acorde nivel» también aumenta con el tiempo, pero es muy baja y mayor en los hombres.

— La probabilidad de obtener un empleo «no acorde» aumenta con el tiempo, estando en valores intermedios entre el caso general y las alternativas «acorde sector» y «acorde nivel».

— Los principales determinantes de encontrar un primer empleo son la comunidad autónoma de residencia, el tipo o sector de estudios y la situación laboral del padre (este último resultado también se encuentra en los estudios anteriores). Y para que disminuya la duración del desempleo, los principales determinantes son la situación laboral del padre y la comunidad autónoma.

— Por último, en el caso de los hombres, los principales determinantes de encontrar un primer empleo son la situación laboral del padre y la comunidad autónoma, mientras que para las mujeres son el nivel y tipo de estudios y la comunidad autónoma.

El trabajo de Corrales (2005) es su tesis doctoral, recogiendo algunos de los resultados ya presentados en Corrales y Rodríguez (2003), en la que analiza la duración del período transitorio entre la salida del sistema educativo y el primer empleo significativo, de nuevo para la muestra de personas entre los 16 y los 34 años de edad. Estima en primer lugar un modelo no paramétrico, calculando las funciones de supervivencia de Kaplan-Meier, comprobando que los jóvenes tropiezan con importantes dificultades antes de encontrar un primer empleo significativo. «De hecho, la probabilidad de conseguirlo antes del primer año es tan sólo de un 19%, un 50% tarda al menos cuatro años y medio y la probabilidad de que el proceso se prolongue más allá de los 96 meses (ocho años) es de un 28%» (Corrales, 2005; p. 203). Parece por tanto que es necesario experimentar, en los inicios de la actividad laboral, un período de alta inseguridad e inestabilidad, con combinaciones de desempleo y empleos temporales muy cortos, variando la duración mí-

nima de ese período entre los dos y los tres años. Al analizar las funciones de supervivencia, es decir, la probabilidad de no conseguir empleo según el sexo, la edad de salida del sistema educativo, el nivel de estudios, el sector de estudios, el máximo del nivel educativo de los padres y el tiempo máximo de búsqueda de empleo, encuentra diferencias significativas en las probabilidades de supervivencia de los jóvenes, siendo mayores las observadas cuando se tiene en cuenta el nivel de estudios (cuanto mayor es el nivel de estudios mayores son las probabilidades), la edad de salida del sistema educativo (los jóvenes que inician antes su andadura en el mercado laboral tienen mayores dificultades para encontrar su primer empleo significativo) y la duración de la búsqueda (las mayores probabilidades las tienen los que nunca han buscado activamente empleo y los que llevan más de un año buscando, aunque las curvas se terminan cruzando).

Al estimar un modelo semiparamétrico, se confirma que los hombres tienen una probabilidad instantánea mayor que las mujeres de lograr el primer empleo significativo en cualquier momento del período, así como que aquellos jóvenes que permanecen más tiempo en el sistema educativo, por dificultades de superación de los correspondientes niveles, tienen perspectivas menos halagüeñas que sus colegas formados en menor tiempo. Otro resultado muy interesante es que un mayor nivel de estudios tiende a reducir la duración del proceso de transición: «En primer lugar todos los niveles educativos muestran un efecto positivo significativo frente a los estudios primarios, siendo en todos los casos este efecto superior en las mujeres que en los hombres. Así, un joven que haya superado la primera etapa de enseñanza secundaria tiene una probabilidad de alcanzar una situación estable en el mercado de trabajo un 26% superior a la de un joven con sólo estudios primarios. El nivel de estudios que proporciona estabilidad laboral más rápidamente es el correspondiente a los estudios universitarios con especialización en Arquitectura e Informática, seguido de algunas especializaciones en Formación Profesional (Ingeniería, Industria y Otros servicios)» (Cortales, 2005; p. 228). De hecho, entre las diez titulaciones con mayores probabilidades se encuentran cuatro especialidades de Formación Profesional, ocupando el tercer lugar Agricultura y Veterinaria, de manera que no todos los estudios universitarios proporcionan mayores probabilidades cuando se comparan con la Formación Profesional. A nivel macroeconómico, la variación de la tasa de paro y la variación del número de ocupados tienen respectivamente un efecto negativo y un efecto positivo sobre las probabilidades, dependiendo más de las características de la estructura productiva de la comunidad autónoma de residencia que del grado de formación alcanzado.

Por último, en este recorrido vamos a comentar los resultados de los trabajos de Rahona, Pérez y Vaquero (2003) y Rahona (2006a y 2006b). El primero y el tercero recogen los mismos resultados referidos a la influencia de los estudios universitarios en la inserción laboral de los jóvenes. En ellos se estima un modelo *logit* con tres especificaciones. En la primera se incluyen cuatro grupos de variables que recogen las características personales, familiares, las relativas a la búsqueda de empleo y los factores de entorno. La segunda especificación añade una distinción en los universitarios según los estudios sean de ciclo corto o largo y la tercera considera el sector o tipo de estudios.

Por lo que respecta al primer modelo, la probabilidad de obtener un empleo significativo es menor cuanto más bajo sea el nivel educativo, ahora bien, las diferencias en la inserción laboral entre los jóvenes que completan un ciclo de formación profesional de grado superior y una titulación universitaria no resultan significativas, «lo que confirma la fuerte aceptación de este tipo de estudios profesionales, con un alto componente de especialización y más orientado a la incorporación inmediata al mercado laboral» (Rahona, 2006: p. 113). En el segundo modelo se comprueba que la realización de estudios universitarios de segundo ciclo favorece más la inserción en el mercado laboral, si bien el efecto sólo resulta significativo al 10%. Por último, el tercer modelo permite comprobar algo que ya hemos venido resaltando en los trabajos anteriores, esto es, que existen importantes diferencias en cuanto a la inserción laboral según el tipo de estudios, pues los titulados en Humanidades tienen una probabilidad inferior un 14,8% de encontrar un empleo significativo, mientras que para los titulados en Enseñanzas Técnicas la probabilidad es un 9% superior. Por último, en cuanto a la influencia de las variables de entorno, el año de abandono de los estudios es una de las más determinantes, puesto que cuanto más cercana está la fecha de salida de la educación menores han sido las oportunidades de encontrar un empleo. En todo caso, los resultados deben tomarse con cautela, pues el porcentaje de aciertos de los modelos oscila entre el 64,3 y el 66,6%, con unos pseudo-R<sup>2</sup> de McFadden realmente bajos, en ningún caso superiores a 0,1.

En Rahona (2006a) se estudia el caso particular de la incidencia del desajuste «educativo» en el primer empleo de los jóvenes, utilizando para ello un modelo *logit* multinomial con riesgo de selección con tres opciones: adecuación entre el nivel de estudios y la ocupación desempeñada, sobrecualificación e infracualificación, utilizando tres medidas del desajuste, objetiva, la media estadística y la moda estadística, al igual que hace Aguilar (2005). En primer lugar, la estima-

ción del porcentaje de sobrecualificados es mayor que la Aguilar, lo que pudiera considerarse como que ha aumentado el desajuste por arriba. Así la media de las tres medidas es del 34,3% frente al 20,7% que obtenía Aguilar para la cohorte de 1985-1991. Los porcentajes de sobrecualificados oscilan entre el 55,5% utilizando una medida objetiva y el 15% utilizando la media, con un 32,3% al utilizar la moda. Los resultados indican que la probabilidad de estar sobrecualificado es superior si las personas han cursado estudios de bachillerato o estudios de formación profesional de grado superior, mientras que las que tienen estudios obligatorios o de formación profesional de grado medio presentan una menor propensión a estar sobrecualificados que los universitarios, siendo este último colectivo el que menos afectado se ve por el desajuste, si bien hay diferencias sensibles según el tipo de estudios universitarios cursados, ya que los de Ciencias Sociales y Jurídicas tienen una mayor probabilidad de estar sobrecualificados. Por último, el haber salido del sistema educativo después de 1994 genera un aumento en la probabilidad de estar sobrecualificado.

El tercer grupo de trabajos que queremos reseñar utilizan otras fuentes, como pueden ser el Instituto Nacional de Empleo, el PHOGUE o encuestas *ad hoc* como las del Instituto de la Juventud, la del Observatorio de Inserción Laboral del IVIE u otras dirigidas a universitarios.

Comentaremos en primer lugar el trabajo de Davia (2004), que utiliza como fuente de información para su análisis de la inserción laboral del los jóvenes en la Unión Europea el PHOGUE, en la oleadas que cubren enero de 1993 a diciembre de 1997 para diez países incluyendo España. Hay que decir que el modelo teórico utilizado, de tipo neoclásico, tiene enormes limitaciones por los supuestos muy restrictivos que introduce, por no decir completamente irreales (Davia, 2005; p. 83) y que no se confirma con las estimaciones econométricas, cuyos resultados tienen un muy bajo poder explicativo, medido por el pseudo- $R^2$ , lo que le lleva a afirmar por ejemplo que, al no encontrar ninguna relación o conexión entre la decisión de abandono de los estudios y la primera decisión de búsqueda en el mercado laboral, la explicación habría que buscarla en las variables familiares y el contexto institucional. En el caso de la transición desde el empleo, afirma que «el contexto institucional, definido por el tipo de contrato y empleador, tiene una gran capacidad explicativa. Parece entonces que hay otros determinantes, probablemente desde el lado de la demanda, que no puede recoger este modelo y que también influyen en la persistencia del desempleo» (Davia, 2004; p. 143). Y algo parecido le ocurre al tratar de analizar la mo-

vilidad entre puestos de trabajo, si bien sostiene que se ha producido un fenómeno de *desplazamiento* como el encontrado por Dolado, Felgueroso y Jimeno (2000b) en todos los países analizados.

De los trabajos que han utilizado encuestas *ad hoc*, empezaremos dando cuenta del realizado por Sáez y Rey (2000), que utiliza una muestra de alumnos de la Universidad Autónoma de Madrid que terminaron sus estudios en alguna de las convocatorias de 1997, siendo entrevistados a finales de 1999, con objeto de comprender los fenómenos que aparecen en el período que transcurre entre el abandono de la Universidad y las primeras fases de la vida profesional. Del cuadro 1 de este trabajo se obtiene un primer dato: la tasa de empleo media es del 65,4% y el tiempo medio de búsqueda 10 meses. Se desprende también que hay una gran variabilidad, pues al calcular la desviación estándar nos da un valor de 14,2 para la tasa de empleo y del 1,9 para el tiempo de búsqueda. Medicina es la titulación que mayor tasa de empleo tiene, pero con un tiempo de búsqueda superior a la media (13 meses), mientras que en el otro extremo Filosofía es la que menos tasa de empleo muestra, 46,7% y la de mayor tiempo de búsqueda, 13 meses, si bien desconocemos si se trata de empleos significativos o no, si bien el 55% de los asalariados tenía un contrato temporal. Los autores estiman un modelo *logit*, aunque la forma de presentar los resultados no es la habitual, desconociendo su poder explicativo, del que extraen los siguientes resultados:

«Entre los factores que más afectan positivamente a los graduados a la hora de acceder a una colocación, tenemos el de la elección de la carrera hecha en su día, de forma que quienes eligieron estudios que registraban *a priori* altas tasas de empleo entre quienes los finalizaban, tienen después mayor probabilidad de éxito laboral. Junto a este factor, influyen positivamente también en la obtención de un puesto de trabajo, aunque en una proporción sensiblemente menor, el conocimiento y manejo de instrumental informático operativo, el tiempo dedicado a los estudios y la edad. Resulta chocante en principio comprobar que tanto el nivel ascendente de calificaciones como el de la situación económica familiar afectan negativamente a la probabilidad de colocación, lo que luego se explica por la circunstancia de que quienes obtuvieron mejores notas o venían disfrutando de una posición familiar más desahogada dedican un período de búsqueda más largo» (Sáez y Rey, 2000, p. 103).

Entre otros datos de interés proporcionados por el estudio de Sáez y Rey está que la proporción de ofertas de empleo rechazadas es del 7,5% para las de mayor probabilidad de empleo y del 10,1% para las titulaciones con menor probabilidad, si bien en este caso más de la mitad es por la escasa relación de la oferta con la titulación. Encuen-

tran también una cierta dosis de sobrecualificación, si bien estimada de una forma muy cualitativa<sup>13</sup>.

El trabajo de García-Montalvo y Mora (2000) formó parte de un proyecto europeo, en el que participaron once países europeos más Japón, sobre el empleo de los titulados superiores, utilizando una muestra de los que finalizaron sus estudios durante el curso 1994-95, siendo entrevistados por correo durante el curso 1998-99. El tiempo medio para encontrar empleo fue de 12 meses, 10,3 en el caso de los hombres y 13,2 en el de las mujeres, los más altos de todos los países, pues la media del total fue del 5,9 (5,7 para los hombres y 6,1 para las mujeres). La tasa de actividad de la muestra es del 85% (la tercera más baja tras Francia y Checoslovaquia), la tasa de paro del 12% (la más alta) y la tasa de temporalidad del 52% (de nuevo y con diferencia la más alta). Las razones que dan para haber sido contratados son en primer lugar la rama de estudios, seguida del campo de especialización y de la personalidad. Por último, un 28% de los jóvenes graduados españoles considera que para realizar las labores asociadas a su puesto de trabajo sería suficiente un título inferior o ningún título, llegando al 18% los que consideran que no sería necesario tener ningún título universitario, el porcentaje más alto de todos los países, siendo la media del 7,2%.

A continuación vamos a extraer los datos más relevantes para el objetivo de nuestro trabajo de aquellos estudios que han utilizado muestras amplias de la población de jóvenes. Se trata de los del Instituto de la Juventud y los del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

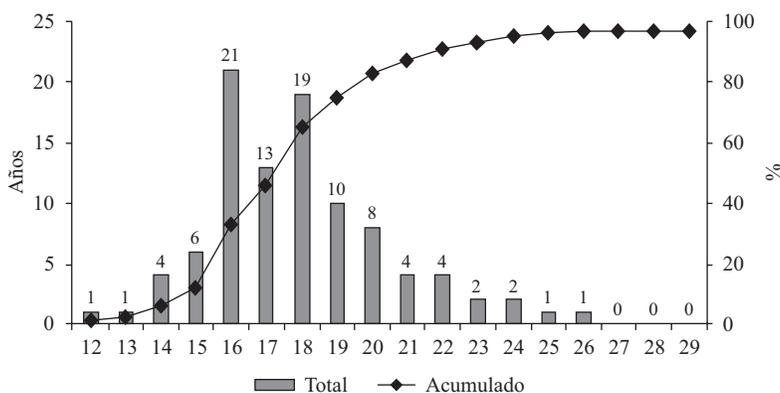
El Informe «Juventud en España. Informe 2004» (Instituto de la Juventud, 2005a), aunque en buena parte de su análisis sobre los procesos de transición al empleo se basa en los datos de la Encuesta de Población Activa, utiliza también datos de una encuesta nacional a jóvenes de entre 15 y 29 años, con 5.014 entrevistas realizadas entre los meses de septiembre y noviembre de 2003, siendo los resultados de esta encuesta los que nos interesan a efectos de nuestro trabajo. Los resultados de esa encuesta los complementaremos con los procedentes de un sondeo de opinión sobre juventud y empleo del propio Instituto realizado en enero de 2006, si bien la muestra es mucho menor, 1.469 entrevistas (Instituto de la Juventud, 2006).

---

<sup>13</sup> Un pequeño número de universidades españolas ha llevado a cabo estudios sobre la inserción laboral de sus titulados universitarios. Para un recuento de los mismos y una primera evaluación de los resultados puede verse GONZÁLEZ, PEIRÓ y ROIG (2004).

En primer lugar, en el gráfico 3.19 se ha representado la edad de la primera experiencia laboral retribuida, no necesariamente en un empleo significativo, llamando la atención que a los dieciséis años han encontrado un trabajo nada menos que el 21% de los entrevistados y a los diecinueve años un 19%, edades que podemos considerar tempranas. Como ya comentamos, la primera experiencia laboral pagada ha tenido lugar en media a los dieciocho años, edad que se mantiene en el sondeo de enero de 2006.

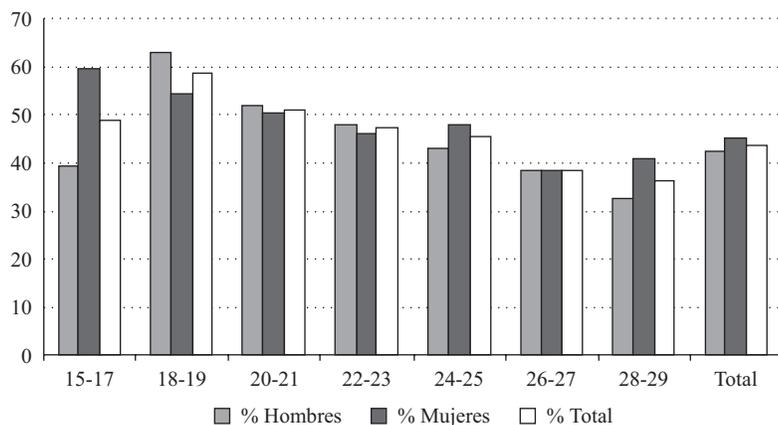
Gráfico 3.19  
Edad de la primera experiencia laboral retribuida



Fuente: Instituto de la Juventud (2005a, gráfico 2.29b).

Ahora bien, tal como se pone de manifiesto en el gráfico 3.20, entre los quince y diecisiete años tenía un contrato temporal o en formación el 49,2% de los entrevistados y entre los dieciocho y los diecinueve años la temporalidad sube hasta el 58,8%. Puede comprobarse que la temporalidad varía según el sexo y los tramos de edad: la temporalidad es mayor en la mujeres, de manera acusada en el primer tramo de edad y menor en los dos últimos tramos, siendo en su conjunto casi tres puntos porcentuales superior a la de los hombres. El informe proporciona también el dato muy preocupante: un 24% de los que han tenido su primera experiencia laboral no tenían contrato (Instituto de la Juventud, 2005a; gráfico 2.32b). En el sondeo de 2006, la temporalidad alcanza al 66% de los jóvenes, ha subido por tanto considerablemente y el 19% declara que se trata de un trabajo «no regulado».

Gráfico 3.20  
**Jóvenes con contrato temporal o en formación (%)**

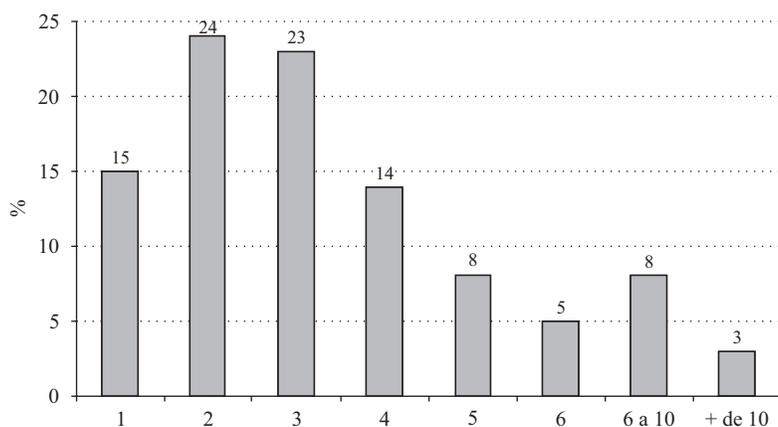


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la tabla 1.9 del Instituto de la Juventud (2005a).

Por lo que respecta a esta primera experiencia laboral, entre los jóvenes que son activos en sentido amplio, si se distribuyen según el nivel ocupacional de la persona principal de los hogares, se comprueba que a mayor nivel ocupacional baja la tasa de actividad, pasando del 72% entre los trabajadores poco cualificados al 52% entre los profesionales superiores y ocurre lo mismo al tener en cuenta la situación respecto a la actividad (tabla 2.22). También, como es lógico, la edad de la primera experiencia laboral aumenta cuanto más alto es el nivel ocupacional del sustentador principal, con una diferencia de algo más de un año entre los extremos. La jornada laboral en este primer empleo ha sido completa para el 56,3% de los encuestados (un porcentaje mayor en los hombres, 60,5% que en las mujeres, 51,5%). Por último, al pedir a los encuestados que valoren la relación del primer empleo con los estudios, vemos que hay un importante desajuste educativo, nada menos que un 63,7% contestan que nada relacionado y un 14,3% que poco relacionado, siendo más alto cuanto menor es el nivel educativo de los jóvenes, aunque en el Informe no se proporciona información sobre si se trata de sobrecualificación o de infracualificación (*vid.* tabla 2.29). En el sondeo de 2006 el porcentaje de los que consideran que su empleo tiene poco que ver es el 10% y el de los que contestan que nada que ver el 69%, un grado de desajuste similar en su conjunto al de 2003.

Al referirse al empleo actual, la encuesta recoge que el 54% de los entrevistados está trabajando, si bien un 41% sólo trabajan y el 12% restante está en situaciones intermedias, el 6% trabajan y estudian y el 6% estudian y trabajan. Ahora bien, la rotación entre distintos empleos es bastante elevada, siendo la media de empleos 3,6 a lo largo de su vida activa, con un 24% que ha tenido dos empleos y un 23% que ha tenido tres (gráfico 3.21).

Gráfico 3.21  
Número de empleos que han tenido



Fuente: Instituto de la Juventud (2005a), gráfico 2.38.

Esta rotación laboral es el resultado, entre otras razones, de la temporalidad y de la elevada proporción de abandono voluntario (un 50%), atribuible a que los empleos no se corresponden con sus aspiraciones. En el cuadro 3.10 se puede comprobar que los que permanecen en el primer empleo consiguen que este sea fijo en mayor proporción que los demás, pero queda todavía un 9% de jóvenes que trabajan sin contrato. El desajuste educativo sigue siendo muy importante en el empleo actual, si bien depende de que se mantenga el primer empleo en las mismas condiciones, de que se mantenga el primer empleo pero en condiciones distintas o de que se haya cambiado de empleo. Los porcentajes de los que contestan que el empleo está poco o nada relacionado con los estudios son respectivamente del 70,7%, el 64,1% y el 66,9%, es decir, mantenerse en el primer empleo mejora la adecuación al nivel educativo y, aunque en menor medida, también se

Cuadro 3.10

**Tipo de contrato de los jóvenes según sea o no su primer empleo (%)**

	<i>Primer empleo en las condiciones iniciales</i>	<i>Primer empleo pero con distintas condiciones</i>	<i>Empleo diferente al primer empleo</i>	<i>Total</i>
Temporal en prácticas	17	5	7	9
Otro temporal	33	25	38	36
Fijo	24	54	38	37
Por cuenta propia	5	6	6	6
Negocio familiar	9	5	2	4
No tienen contrato	12	6	9	9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Número</i>	<i>493</i>	<i>285</i>	<i>1.844</i>	<i>2.622</i>

*Fuente:* Instituto de la Juventud (2005a), tabla 2.40.

mejora al cambiar de empleo. En el sondeo de 2006, el desajuste afecta al 63% de los encuestados, ha bajado por tanto.

El sondeo de 2006 recoge que dos de cada tres jóvenes en paro no reciben subsidio de desempleo. Por ello, tiene interés reseñar el grado de flexibilidad laboral de los entrevistados en paro, a partir de la encuesta de 2003, en la que 18% de los parados declara no buscar empleo y entre los que buscan empleo, un 18% sólo buscan un trabajo relacionado con sus estudios, un 24% buscan un trabajo relacionado con sus estudios pero están abiertos a otras oportunidades y un 46% buscan cualquier empleo. Por nivel educativo, el 68% de los que sólo tienen estudios primarios aceptaría cualquier trabajo, pero ese porcentaje va descendiendo según aumenta el nivel de estudios hasta el 9% de los que tienen estudios superiores. Lo que si parece claro es que los jóvenes parados encuestados están dispuestos a aceptar empleos que supongan un cambio de ocupación (72,1%), una categoría inferior a la que consideran adecuada (50,9%), ingresos inferiores respecto a los que les corresponderían según su nivel de cualificación (45,1%) o cambios de residencia (el 20,4%), lo que está relacionado con los problemas de la vivienda a los que haremos referencia más adelante. En el sondeo de 2006 los porcentajes afirmativos para cada una de las posibilidades anteriores son 78% en el cambio de ocupación, 67% en una categoría inferior, 56% en ingresos inferiores y 51% al cambio de residencia, esto es, ha aumentado sustancialmente la flexibilidad, sobre todo en lo que se refiere al cambio de residencia. De hecho, cuando se hace esta última pregunta a todos los encuestados, el porcentaje que responde afirmativamente se eleva al 60%.

Por último, reseñar que el Informe de 2004 proporciona también datos sobre los ingresos de los jóvenes encuestados, por sexo, grupo de edad y nivel de estudios, siendo la media 784,7 euros, pero hay que tener en cuenta que estos datos no nos dicen nada respecto a los salarios que podrán tener a lo largo de la vida, a efectos de conocer sus cotizaciones sociales.

Acabamos de ver que el cambio de residencia para encontrar trabajo, aunque parezca ir en aumento, es una opción que tiene una aceptación reducida entre los jóvenes, lo que indica que la vivienda es un problema que limita la flexibilidad de los jóvenes a la hora de su acceso al mercado laboral. Un sondeo de opinión reciente del Instituto de la Juventud (2005b), realizado entre personas entre 18 y 34 años, proporciona algunos datos al respecto. El 51,7% de los encuestados vive en casa de los padres, siendo la principal razón para dejar el domicilio familiar, como vimos en su momento, casarse o irse a vivir en pareja (el 56,3%) y en segundo lugar el deseo de independizarse (20%), si bien es chocante que, de los jóvenes que tienen intención de abandonar el domicilio familiar, un 57,6% esgrime como razón el deseo de independencia y sólo el 29,6% el casarse o irse a vivir en pareja. De los que viven en su propia casa, un 47,6% han comprado la vivienda y están hipotecados, un 10,7% la han comprado y la tienen totalmente pagada y un 31,9% vive en alquiler. Sin embargo, entre los que todavía viven en el domicilio familiar, el 90% preferiría una vivienda en propiedad a la hora de independizarse, de los que a su vez un 45,6% aduce como razón que los alquileres son caros, mientras que sólo un 7,4% preferiría una vivienda en alquiler. Estos últimos datos ponen de relieve los problemas de movilidad geográfica que tienen los jóvenes y que pueden limitar su acceso al mercado de trabajo, más allá de los gravísimos problemas estructurales que tiene el mercado de la vivienda en España.

Dentro del grupo de trabajos que han utilizado encuestas propias, vamos a comentar ahora los principales resultados del último realizado por el Observatorio de Inserción Laboral del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (García-Montalvo, Peiró y Soro, 2006), cuya primera edición es de 1996, aunque limitada a los jóvenes residentes en la Comunidad Valenciana, mientras que esta última, además de incorporar muchos temas nuevos, junto a la muestra para la Comunidad Valenciana y para las ciudades de Barcelona y Madrid, incluye ya una muestra más amplia representativa de los jóvenes de 16 a 30 años que residen en urbes de 50.000 habitantes o más de toda España, si bien por ser la primera vez la información se limita en este caso al año 2005, siendo éstos los resultados que vamos a comentar.

Por lo que respecta al primer trabajo de los jóvenes, a los 17 años ha tenido trabajo un 25% de los encuestados y sube hasta el 50% a los 19 años. Los autores realizan un análisis multivariante de la probabilidad de haber encontrado un primer trabajo a los 20 y a los 25 años, si bien no se especifica que tenga que ser un empleo significativo o de calidad, utilizando como variables explicativas el territorio de origen, el sexo, el nivel de estudios, la cohorte de nacimiento y el país de origen. A los 20 años, vivir en un municipio de más de 500.000 habitantes, en lugar de uno de tamaño medio aumenta significativamente (con un nivel de confianza del 99%) la probabilidad de haber obtenido el primer empleo. Haber nacido entre 1978 y 1984 o antes de 1978, tener estudios secundarios no obligatorios o estudios universitarios reduce significativamente (con un nivel de confianza del 99%) la probabilidad de encontrar trabajo, no siendo significativas las diferencias según el sexo. Por lo que respecta a la probabilidad de encontrar un primer empleo a los 25 años, los jóvenes que viven en un municipio de más de 500.000 habitantes (al contrario que a los 20 años), nacieron antes de 1978 y completaron estudios secundarios no obligatorios o estudios universitarios tienen una probabilidad significativamente menor (con un nivel de confianza del 90%) de haber obtenido un trabajo que el grupo de referencia (los que viven en municipios de tamaño medio, nacidos con posterioridad a 1978 y han finalizado como máximo estudios obligatorios) (véanse los cuadros 3.11 y 3.12).

Cuando se pregunta a los jóvenes que han encontrado un empleo cuáles son los factores que facilitan obtenerlo, pudiendo citar tres opciones, en primer lugar señalan tener iniciativa (57,6%), en segundo lugar los estudios (48,1%), en tercer lugar los contactos de padres y amigos (47,3%) y en cuarto lugar la experiencia (42,5%), mientras que los dos factores que dificultan el empleo que más destacan son la falta de experiencia (67,4%) y la falta de contactos (49,1%), siendo citados los estudios en un 29,3%. Los autores estiman un modelo *probit* para explicar la probabilidad de estar activo, en el que si bien su capacidad explicativa no es a nuestro juicio alta (el seudo- $R^2$  es del 25%), el factor explicativo más importante es la edad, incluso cuando se controla por el nivel educativo y cada año que pasa la probabilidad aumenta 6 puntos. Sólo tener estudios de Formación Profesional de primer grado aumenta la probabilidad de estar activo, mientras que los licenciados universitarios muestran una probabilidad 21,9 puntos porcentuales inferior a los de primaria. El estudio ofrece datos de salarios, siendo el salario medio a tiempo completo de 790 euros (con una desviación estándar de 283,6), aunque no se desagrega por edades ni niveles educativos, si bien volvemos a hacer notar que los salarios ac-

tuales no nos son útiles a efectos de estimar el impacto a largo plazo sobre las cotizaciones sociales. Sí es interesante en cambio destacar que la rentabilidad de la educación, estimada por medio de una regresión con el último empleo a tiempo completo, es muy baja, el 2,5% por año de educación recibida, y que en el caso de la Comunidad Valenciana ha caído desde el 4% de 1996, al 2% en 2002, porcentaje similar al de 2005.

El trabajo de García-Montalvo, Peiró y Soro (2006) realiza un estudio exhaustivo de la flexibilidad, poniendo de manifiesto en este caso que los jóvenes tienen una resistencia muy importante a trabajos que impliquen diferentes dimensiones de la flexibilidad. Cerca del 90% prefieren un trabajo adecuado a su nivel de formación, un 85% con horario fijo, cerca del 80% a tiempo completo y un 75% en su localidad de residencia, siendo menor la exigencia de que no haya movilidad funcional (un 35%).

Por último, el estudio de García-Montalvo, Peiró y Soro (2006) dedica un capítulo íntegro al análisis de la sobrecualificación y su relación con la transición al mercado laboral, utilizando varios indicadores y estimando toda una batería de modelos *logit* multinomiales<sup>14</sup>. Apoyándonos en sus conclusiones, se puede afirmar que el 34,2% de los jóvenes encuestados están sobrecualificados según el indicador subjetivo, exactamente el mismo porcentaje que utilizando un indicador objetivo. Además, ha habido un claro aumento del nivel de sobrecualificación, pues en 2002 era del 28,9% y, por otra parte, no observan una reducción significativa de la sobrecualificación a medida que aumenta el número de empleos o la experiencia del joven, lo que a nuestro juicio muestra con claridad que la sobreeducación es una característica permanente del mercado de fuerza de trabajo en España, en contra de las hipótesis de la teoría del capital humano. Los factores que explican el desajuste serían, en primer lugar, el nivel educativo, con una probabilidad cuatro veces mayor para los universitarios utilizando el indicador objetivo, además de que concentran prácticamente la totalidad de la sobrecualificación extrema. En segundo lugar, los jóvenes que trabajan en el comercio y la hostelería tienden a estar sobrecualificados en mayor proporción, lo mismo que les ocurre a los que tienen contrato temporal o trabajan sin contrato. En tercer lugar, tener

---

<sup>14</sup> Si bien hay que destacar que en la mayoría de ellos su poder explicativo es muy bajo, de acuerdo con el estándar de los propios autores, para los que una estimación es bastante buena si el pseudo- $R^2$  alcanza el 0,2 (un 20%) y el porcentaje de predicciones correctas se acerca mucho al 70% (GARCÍA-MONTALVO, PEIRO y SORO, 2006; p. 337).

Cuadro 3.11  
**Distribución de las personas desde la perspectiva  
 de la educación-formación por nivel de estudios**

<i>6 meses después de finalizar</i>					
	<i>ESO</i>	<i>GBLO</i>	<i>CFGM</i>	<i>CFGS</i>	<i>AESO</i>
<b>Estudia</b>	<b>93,9</b>	<b>92,9</b>	<b>16,5</b>	<b>34,4</b>	<b>18,3</b>
No trabaja y busca empleo	5,1	5,7	1,1	2,3	1,8
Trabaja menos de 20 horas	3,4	5,8	1,0	2,6	0,6
Trabaja 20 o más horas	2,3	4,1	2,9	6,3	3,1
<b>No estudia</b>	<b>6,1</b>	<b>7,1</b>	<b>83,5</b>	<b>65,7</b>	<b>81,5</b>
Trabaja 20 o más horas	3,6	2,7	62,6	49,0	48,8
Busca empleo	1,1	1,2	12,3	10,5	15,9
Activos	15,4	19,5	79,8	70,5	70,1
<b>Total con empleo significativo</b>	<b>5,8</b>	<b>6,7</b>	<b>65,5</b>	<b>55,2</b>	<b>51,9</b>
<i>Al finalizar el período</i>					
	<i>ESO</i>	<i>GBLO</i>	<i>CFGM</i>	<i>CFGS</i>	<i>AESO</i>
<b>Estudia</b>	<b>70,7</b>	<b>71,0</b>	<b>9,5</b>	<b>23,1</b>	<b>9,3</b>
No trabaja y busca empleo	5,3	5,0	0,5	1,4	0,9
Trabaja menos de 20 horas	5,8	6,6	0,5	2,0	0,5
Trabaja 20 o más horas	5,0	8,9	3,1	7,3	2,8
<b>No estudia</b>	<b>29,3</b>	<b>29,0</b>	<b>90,5</b>	<b>76,9</b>	<b>90,7</b>
Trabaja 20 o más horas	20,4	20,1	78,3	65,9	68,9
Busca empleo	4,3	4,1	8,5	7,0	13,6
Activos	40,8	44,8	90,9	83,6	86,7
<b>Total con empleo significativo</b>	<b>25,4</b>	<b>29,0</b>	<b>81,3</b>	<b>73,2</b>	<b>71,7</b>

ESO: Educación Secundaria Obligatoria, 2001

GBLO: Graduados en Bachillerato, 2001

CFGM: Graduados en Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Medio, 2001

CFGS: Graduados en Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Superior, 2001

AESO: Alumnos que abandonaron la ESO sin título de Graduado en Secundaria, 2000-01

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. ETEFIL-2005 y elaboración propia.

una percepción positiva del mercado laboral reduce la sobrecualificación, pero los autores no saben cómo interpretar este resultado. Por último, los hombres tienen mayor probabilidad que las mujeres de estar infracualificados.

Aunque no se trata propiamente de un estudio, sino de los datos provisionales en bruto, el Instituto Nacional de Estadística ha publicado los principales resultados de la Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL, 2005), realizada en colaboración con los Ministerios de Educación y Ciencia y Trabajo y Asuntos Sociales. La encuesta ha sido realizada a una muestra de

45.000 jóvenes que a 31 de diciembre de 2001 no habían cumplido 25 años y que terminaron estudios del sistema educativo no universitario en el curso 2000-01 o abandonaron la Educación Secundaria Obligatoria sin obtener su titulación en el mismo curso y las personas que completaron programas del sistema de formación ocupacional en el año 2001. Su objetivo es analizar las trayectorias formativas y laborales de esos colectivos durante cuatro años, por lo que deja fuera al ámbito universitario, para el que se anuncia que será objeto de una encuesta posterior. Hasta no disponer de los microdatos, que permitan un análisis en profundidad, los principales resultados que más nos pueden interesar de la encuesta ETEFIL 2005 para los dos sexos y por niveles educativos quedan recogidos en el cuadro 3.11 no incluyendo los datos de los alumnos de dos colectivos: los que finalizaron un curso del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) y los alumnos que finalizaron un programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

En el cuadro 3.11 hay dos partes, en la primera se recoge información sobre la situación de los alumnos de cada ciclo educativo seis meses después de finalizar o abandonar los estudios y en la segunda desde que se finalizaron o abandonaron los estudios hasta el momento de la entrevista (abril-julio de 2005). Los porcentajes de las celdas «Estudia» y «No estudia» en cada columna deberían por tanto sumar 100. Un primer resultado es que hay un 18,3% de alumnos que ni siquiera ha terminado los estudios de ESO, pero cuatro años después sólo un 9,3% no ha realizado ningún tipo de estudios tras abandonar la ESO, disminución atribuible a que los demás han cursado la educación secundaria para personas adultas, ciclos formativos de grado medio o programas de garantía social. Vemos que en este grupo han conseguido al final un empleo significativo, entendido como más de 20 horas semanales durante un período mínimo de seis meses de forma continuada y en la misma empresa, el 71,7%, una pequeña parte de los cuales compatibiliza trabajo y estudios. Para los que sí han terminado la ESO la situación predominante, un 94,3%, es continuar los estudios y la mayoría de ellos cursa el bachillerato (el 79,6%) y el resto ciclos formativos de grado medio (14,5%). A los cuatro años todavía un 70,7% de lo que completaron la ESO va a seguir estudiando, por lo que son muy pocos los activos, un 40,8% y de ellos sólo un 25,4% encuentra un empleo significativo. De los que cursan el bachillerato, el 92,9% seguirá estudiando repartidos entre un 67,8% que cursa educación universitaria y un 24,4% ciclos formativos de grado superior. A los cuatro años todavía sigue estudiando un 71% de los que termina-

ron bachillerato, los activos no son muchos (44,8%) y con un empleo significativo sólo el 29%.

Por lo que respecta a los que cursaron Formación Profesional, la mayor parte de los que terminaron un ciclo de grado medio pasan a ser activos (79,8%), encontrando un empleo significativo el 65,5% y cuatro años más tarde ya hay un 90,9% de activos y con un empleo significativo el 81,3%, como puede comprobarse los porcentajes más altos de todos los colectivos estudiados, indicando el éxito de la Formación Profesional de grado medio, señalando la encuesta que sólo el 5,8% de estos graduados tardó más de 18 meses en encontrar trabajo. Entre los que siguen estudiando, se reparten más o menos a partes iguales entre los que hacen otro ciclo de grado medio, los que cursan ciclos de grado superior y los que pasan a estudiar bachillerato.

Por último, de los que cursaron un ciclo superior de Formación Profesional, a los seis meses hay ya un 70,5% de activos y con empleo significativo un 55,2%. Tras cuatro años, son activos el 83,6% y con empleo significativo el 73,2%. Estos menores porcentajes de activos y ocupados, en relación a los del ciclo medio, han de atribuirse a que una importante parte de titulados va a seguir estudiando (de ellos optan por los estudios universitarios un 70% y un 25% por cursar otro ciclo de grado superior) y sólo el 8,4% busca empleo.

Como hemos podido comprobar, la cuestión de los desajustes entre nivel educativo, tipo de titulación o sector de educación tiene una importancia capital en el análisis de los determinantes del empleo de los jóvenes en España. Ahora bien, los trabajos que han tratado esta cuestión no consideran una faceta fundamental de ese desajuste: la relación entre el paro registrado y las vacantes de puestos de trabajo, esto es, la oferta de trabajo existente, una cuestión que se estudia en cuatro informes: uno del Consejo Económico y Social (CES, 2005), otro de la Fundación Universidad-Empresa (2005) y los dos últimos de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (2005 y 2007).

El informe del CES (2005) utiliza datos para 2002 obtenidos del *Anuario de Estadísticas Laborales* (cuadro 3; p. 17) para analizar el desajuste entre demanda y oferta para titulados y nuevos graduados, así como el desajuste en el ámbito territorial, aunque no discrimina en función de la edad. De este informe se desprende que en los grupos de ocupación donde hay más paro hay pocas vacantes (trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio) y que donde hay más vacantes hay menos paro (Trabajadores cualificados en agricultura y pesca, donde hemos visto que los jóvenes con formación profesional en esta rama se colocan mejor). En todo caso, hay

que tener en cuenta que, en relación con la población activa, el número de vacantes era muy inferior (0,7%) al de parados registrados (9,6%). Con datos para los años 1999-2002 (cuadro 4; p. 19), aumentan las ofertas de empleo para los trabajadores cualificados y los peones en actividades agrarias en general, con niveles cercanos al pleno empleo; en el caso de los Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales y de los Dependientes de comercio y asimilados hay altas tasas de paro con un volumen importante de ofertas; en los Técnicos y profesionales de apoyo y en los Trabajadores cualificados en construcción hay muchas ofertas de empleo y un nivel pequeño o intermedio de paro; y en los operadores de máquinas de oficina es donde más paro hay y menor porcentaje de ofertas. En resumen, «puede afirmarse que el desempeño de ocupaciones sin cualificación y también el de las relacionadas con los servicios que requieren cualificaciones básicas o medias, incrementa la probabilidad de desempleo. Podría pensarse, entonces, que tras el desequilibrio ocupacional hay cierto déficit formativo en los parados, en la medida en que su última ocupación laboral antes de incurrir en la situación de desempleo aproxime su cualificación. Pero no sólo, porque la temporalidad también es mayor en las ocupaciones con mayor peso del paro y porque a tenor de la estructura de vacantes que antes se presentó, hay ocupaciones sin cualificación que agrupan un importante número de ellas. Deben combinarse, por tanto, otros problemas, principalmente la distribución territorial y la eficacia en la intermediación» (CES, 2005; p. 20). Un análisis más desagregado de las ocupaciones le lleva a concluir al CES que no se trata tanto de un déficit formativo como de la pérdida de valor de las cualificaciones adquiridas cuando trabajaban.

Al estudiar la ofertas de empleo de los universitarios, con datos para los años 2003-2004, se comprueba que presentan tres rasgos: a) En algo más de un tercio de los casos no se especifica una carrera concreta, sólo el nivel académico; b) en el resto de los casos predominan las carreras técnicas, casi un 40% del total de ofertas, siendo las más demandadas un conjunto de carreras técnicas de grado medio, seguidas de las de economía y gestión y algunas técnicas de grado superior; y c) El porcentaje de ofertas estaba claramente por encima del total anual de graduados universitarios en el caso de los arquitectos, los ingenieros técnicos de obras públicas y los ingenieros de caminos y claramente por debajo en el caso de los titulados en Derecho, Ciencias empresariales, Relaciones Laborales y, sorprendentemente, Ingeniería Técnica Informática.

El Informe de la Fundación Universidad-Empresa (2005) estudia el desajuste entre la oferta y demanda del mercado laboral universitario a

partir de la información proporcionada por tres fuentes. En primer lugar, una encuesta los candidatos al Programa CITUS de iniciación profesional en la empresa que comenzó en 1997, a la que respondieron 968 titulados universitarios. En segundo lugar un cuestionario específico a 154 empresas participantes. Y, en tercer lugar, los datos aportados para el período 2000-2004 por la Guía de las empresas que ofrecen empleo, una publicación de la Fundación Universidad-Empresa.

Desde el punto de vista de los titulados, el 98% dan una valoración positiva de su formación teórica y el 59% de la formación práctica, si bien al preguntarles si hay lagunas en la formación recibida, contesta afirmativamente el 83% y de estos un 62% menciona la formación práctica. En conjunto, el 64% de los encuestados cree que la formación recibida le capacita para el desarrollo de la actividad profesional, aunque sólo un 54% considera que sus perspectivas de inserción laboral son favorables o muy favorables. Por el lado de los empresarios, las titulaciones más demandadas corresponden a enseñanzas técnicas (45,4%), pero las tres primeras carreras demandadas por las empresas son Administración y dirección de empresas (39,9%), Derecho (27,8%) y Economía (23,7%). Un 57% de los empresarios opina que la formación teórica de los titulados contratados es buena o muy buena y un 46% que la formación práctica es insuficiente, lo que lleva a que el 87% de las empresas ofrezcan formación a sus empleados. Al preguntar por los conocimientos más valorados por los empleadores, mencionan en primer lugar los estudios universitarios (83%), seguidos también de la experiencia profesional previa (72%), apareciendo a continuación propiamente los conocimientos: idiomas (67%) e informática (62%). Sin embargo, el informe destaca que las empresas priman cada vez más las capacidades personales y las habilidades sociales, por encima muchas veces de una formación específica. Las titulaciones más solicitadas en el período 2000-2004 corresponden a enseñanzas técnicas (56,6%), seguidas a bastante distancia por las ciencias sociales y jurídicas (29,3%). Ahora bien, sólo un 33% de los empresarios consideran que los estudios de postgrado suponen un valor añadido para los titulados. Citando el *Informe Infoempleo 2004*, del Círculo de Progreso, se señala que solamente el 3,8% de las ofertas de empleo requiere de manera expresa la formación de posgrado y hasta un 24,7% no especifica siquiera la formación requerida. Por último, con datos de los cursos 2002-03 y 203-04, el informe detecta un significativo desequilibrio entre la oferta y la demanda del mercado laboral universitario en Ciencias Sociales y Jurídicas (el 51% de los graduados tiene acceso al 31% de las ofertas de empleo), en Ciencias Experimentales y de la Salud (el 18,5% de los graduados tiene acceso

al 8,8% de las ofertas) y en Humanidades (el 10% de los graduados tiene acceso al 5% de la oferta), mientras que justo lo contrario ocurre en Enseñanzas Técnicas (un 21,6% de los graduados tiene acceso al 55,3% de las ofertas).

En último lugar vamos a hacer referencia a los resultados de los dos últimos informes de la fundación Conocimiento y Desarrollo, en los que se estudia específicamente el ajuste cuantitativo entre graduados universitarios y ofertas de empleo y el ajuste cualitativo entre la formación de los graduados y los requerimientos de conocimientos por las empresas. Para valorar el primer aspecto, el ajuste cuantitativo, los autores del informe se basan en datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM), pudiendo comprobarse que la demanda ha superado ampliamente a la oferta realizada por las empresas y que, en el caso particular de los puestos de trabajo de alta cualificación, no sólo existe un mayor desajuste relativo, sino que se ha ido ampliando con el tiempo: si en 1980 la diferencia entre los porcentajes de oferta de las empresas y la demanda de los trabajadores fue de 2,3 puntos porcentuales (3,4% de las ofertas y 5,7% de las demandas), en 2004 ascendió a 4,8 puntos (8,8% de las ofertas y 13,6% de la demandas). El dato para 2005 no es estrictamente comparable, al haber cambiado el INEM la metodología, con la introducción de un nuevo sistema de computo de las estadísticas de empleo, siendo ahora el diferencial en contra de los puestos de alta cualificación de 2,1 puntos porcentuales (12,5% de las ofertas y 14,6% de las demandas). Por lo que respecta al desajuste cualitativo, a partir de los datos del INEM, en los dos informes se detecta la existencia de sobrecualificación, lo que denominan empleo «no encajado», resultado de comparar el porcentaje de empleados de alta cualificación cubiertos con el porcentaje de trabajadores con un nivel de estudios superior al exigido, cifrando el desajuste en 1,6 puntos porcentuales en 2004 y en 1,4 puntos en 2005. El informe de 2004 sintetiza algunos de los resultados de un estudio de Agencia per a la Qualitat del sistema Universitario de Cataluña (AQU) sobre la inserción laboral de los titulados, del que nos interesa recoger el dato, coincidente con lo que señala al respecto el informe de la Fundación Universidad-Empresa anteriormente citado, de que en un 21% de los casos no se les requirió explícitamente a los graduados que encontraron empleo estar en posesión de una titulación universitaria y que en un 16% no se especificó titulación alguna. Un dato importante del informe de 2005 es que, tanto utilizando datos del INEM como de la base de datos del portal virtual de empleo *Infojobs*, el desajuste relativo es ligeramente mayor para los licenciados y doctores que para los diplomados, pues estos últimos son junto a los ingenieros técnicos y afines los que presentan un menor desajuste relativo, inferior

incluso al de las ocupaciones de baja cualificación, con la excepción de los profesionales de la enseñanza, que son los que presentan mayor desajuste relativo.

Finalmente y para cerrar esta larga revisión de estudios, vamos a hacer una breve referencia a un grupo de trabajos que realizan comparaciones internacionales sobre el efecto demográfico de expulsión, la influencia del ciclo económico y el nivel educativo de los jóvenes y en los que se incluye España entre los países analizados.

El primero de ellos es el de Koreman y Neumark (1997) en el que, tras la crisis en el empleo juvenil en Europa en el período 1970-1994, se preguntan si el cambio demográfico, con una reducción del número de jóvenes, podrá aliviar el problema. Para ello, tratan de estimar el efecto *expulsión*, esto es, que cohortes de mayor tamaño suponen una tasa mayor de desempleo y cohortes de menor tamaño menor tasa de desempleo, efecto que será mayor en el primer caso si los salarios no son flexibles a la baja<sup>15</sup>. El efecto expulsión (cohortes mayores suponen más desempleo, cohortes más pequeñas menor desempleo) no parece haberse producido excepto si usan valores relativos de desempleo: en España entre 1970 y 1994 la estabilidad del porcentaje de población joven respecto a la población adulta se ha mantenido estable y el desempleo relativo de los jóvenes desciende ligeramente pero desciende aún más el empleo relativo. En términos absolutos, el desempleo joven asciende agudamente, con un repunte entre 1985-90 y desciende el empleo, con el mismo repunte en 85-90. Consideran que en España (también en Alemania, Reino Unido y Holanda y menos en los Estados Unidos y Canadá) hay una asociación negativa entre tasas de empleo juvenil y tamaño de la cohorte.

Koreman y Neumark realizan un buen número de regresiones, quedándose con una en la que consideran la existencia de efectos fijos por país, encontrando que existe una asociación positiva entre tamaño de la cohorte y la tasa de desempleo y también pero algo menor con la tasa de empleo, siendo la elasticidad de la tasa de empleo cercana a cero e insignificante y la elasticidad de la tasa de desempleo 0,5 y significativa (tabla 2, panel B). Al desagregar por sexo encuentran que

---

<sup>15</sup> No es éste el lugar para hacer una crítica de la teoría neoclásica de los mercados de fuerza de trabajo, pero conviene llamar la atención de que la evidencia empírica (HOWITT, 2002) en absoluto apoya la tesis de que bajar los salarios permita mejorar la «empleabilidad» de los trabajadores. Al contrario, los empresarios piensan que la persona que se ofrece por un salario inferior al vigente en el mercado es porque tiene problemas. Para una crítica basada en la teoría de los salarios de eficiencia véase por todos STIGLITZ (1987).

los efectos del tamaño de las cohortes son menos severos para las tasas de desempleo de los hombres que de las mujeres. De hecho, encuentran que sólo las tasas de desempleo de las jóvenes suben en respuesta a una cohorte de jóvenes mayor. Y no encuentran para ninguno de los sexos efectos sobre las tasas de empleo. Estos resultados sugieren que las mujeres soportan una carga desproporcionada de las tasas de desempleo cuando las cohortes son grandes. Una interpretación es que los empleadores tienden a contratar primero a los hombres. Otra interpretación es que los mercados laborales y los matrimonios interactúan: cuando el tamaño de la cohorte aumenta, debido a que las mujeres tienden a casarse con hombres ligeramente mayores, las tasas de matrimonio para las mujeres pueden caer, llevando a una participación más alta en la fuerza de trabajo de las mujeres lo que podría, al menos en principio, elevar su tasa de desempleo pero no tasa de empleo. Los resultados con las tasas de escolaridad tampoco parecen claros, más bien tienen poco efecto. Por todo ello se quedan con los resultados del Panel B de la tabla 3, donde la elasticidad de la tasa de empleo es cercana a cero y no significativo estadísticamente y la elasticidad de la tasa de desempleo es 0,5 y significativa.

Puesto que la elasticidad de la tasa de desempleo juvenil respecto al desempleo adulto es alta (0,7 en el panel B de la tabla 3), comparan las consecuencias para el desempleo juvenil del descenso de las cohortes de jóvenes con las consecuencias de una mejora en las condiciones de los mercados laborales agregados. Un primer resultado es que mientras el descenso de las cohortes de jóvenes puede sostener la promesa de mejoras en los mercados de trabajo juvenil en el futuro, tales beneficios es probable que palidezcan en comparación con los beneficios que deberían derivarse de mejoras en los mercados de trabajo para todos los trabajadores.

Al considerar las características institucionales, encuentran poca evidencia de que los mercados laborales europeos, supuestamente más inflexibles, tengan en general respuestas más agudas del empleo y el desempleo juvenil a las fluctuaciones en el tamaño de las cohortes de jóvenes. Sugieren que instituciones de negociación de salarios centralizadas y posiblemente un mayor apoyo a los desempleados pueden inhibir la absorción de la entrada de cohortes mayores. Sin embargo la evidencia es estadísticamente más bien débil y está basada en relaciones estimadas a nivel agregado que claramente necesitan explorarse también a otros niveles. Si bien la flexibilidad salarial puede tener efectos beneficiosos sobre el desempleo juvenil o sobre el mercado laboral en general, en su opinión no ofrece ninguna ventaja en particular

para aprovecharse de los futuros descensos en la participación de la población joven, de forma que las mejoras en el funcionamiento (rendimiento) de los mercados de trabajo agregados ofrecen el medio principal de reducir las tasas de desempleo juvenil.

Koreman y Neumark concluyen (1997; p. 32): «el descenso en la participación de la población joven debería mejorar los resultados de los mercados de trabajo juveniles en los próximos 10-15 años (hasta 2010 por tanto), en particular en aquellos con tasas de desempleo juvenil relativamente altas en los que se proyectan grandes descensos en la participación de los jóvenes en la población (Irlanda, Italia, España y Portugal). Pero incluso para estos países e incluso con un escenario optimista respecto a las tasas de desempleo futuras de los adultos, las proyecciones nunca indican la vuelta a las tasas más bajas de desempleo juvenil vistas en los años 70. Las tasas de desempleo juvenil responden mucho más a las mejoras generales en los mercados de trabajo que a descensos en el tamaño de las cohortes».

Los graves problemas de las tasas de empleo y desempleo juvenil en los ochenta, una vez que los llamados *baby-boom*, la explosión de la natalidad, se convirtieron en muchos países en un *baby-bust*, la quiebra de la natalidad, llevaron a que la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) dedicara a finales de la década de los años noventa una conferencia para estudiar los problemas de la transición del sistema educativo al mercado laboral, fruto de la cual hay varios documentos, de los que extractamos aquéllos en los que se hace referencia explícita o se incide en el caso de España (Bowers, Sonnet y Bardone, 1999, y OCDE, 2000). Del primero de ellos nos interesan en particular dos temas, relacionados con las observaciones del trabajo de Koreman y Neumark. En primer lugar, respecto a los ingresos de los jóvenes, los datos muestran claramente que en términos relativos han sido inferiores y de forma persistente (entre un 40 y un 80% según los países y el período considerado) a los de los trabajadores de más edad, un resultado que consideran «inesperado» (Bowers, Sonnet y Bardone, 1999; p. 16). Por lo que respecta a la legislación de salarios mínimos, tan criticada por los economistas neoclásicos, «la evidencia econométrica proporcionada por la OCDE para nueve países (Bélgica, Canadá, Francia, Grecia, Japón, Holanda, Portugal, España y los Estados Unidos) para el período 1975 a 1996 muestra que un 10% de aumento en el salario mínimo está asociado a un descenso del 1,5 al 3% de aumento en el empleo de los menores de 20 años, sin impacto alguno sobre los jóvenes adultos. Sin embargo, la evidencia muestra también que subidas en el salario mínimo, por sí

solas, sólo pueden explicar una pequeña fracción de las grandes caídas en el empleo de los menores de veinte años ocurridas en las dos décadas pasadas (los 70 y los 80) en casi todos los países» (Bowers, Sonnet y Bardone, 1999; p. 17). Y en el caso concreto de España se observa un descenso dramático en el empleo de los menores de veinte años a pesar de la caída en el valor relativo del salario mínimo.

Por otra parte, comprueban que, con independencia del nivel educativo y del sexo, conseguir un empleo en el primer año después de dejar definitivamente la educación está asociado con una mayor probabilidad de estar ocupado en el momento de cada entrevista anual, en comparación con los jóvenes que se incorporan a la población activa sin tener trabajo. En cierta medida, esta persistencia es incluso más alta entre los más educados, aunque la diferencia sea pequeña. Los autores de este informe, así como los análisis y las recomendaciones recogidas en un informe posterior de la OCDE (2000), llaman la atención sobre los obstáculos a la promoción de la formación profesional de grado superior, su menor atractivo menor y su declive, debido al mayor valor otorgado a la educación general por los alumnos, los padres y la sociedad en general, insistiendo en la necesidad de recuperar su atractivo como una forma más integrada de promover las oportunidades de aprendizaje y empleo para los jóvenes.

Jimeno y Rodríguez-Palenzuela (2002), por su parte, analizan el efecto de los *shocks* macroeconómicos, las instituciones del mercado laboral y la evolución de la demografía para explicar la evolución de las tasas de desempleo relativas de los jóvenes frente a la población general, utilizando un panel de diecinueve países de la OCDE para el período 1968-96. Parten de la base de que hay dos grupos de factores principales que explican el relativamente alto desempleo juvenil. En primer lugar, aquellos que inciden sobre el coste de los contratos laborales, que hace a los trabajadores más jóvenes menos interesantes para las empresas pues su menor experiencia implica una menor productividad. En segundo lugar, las características contractuales (por ejemplo, salarios mínimos independientes de la edad) que dicen generan cierta rigidez. Los resultados de Jimeno y Rodríguez-Palenzuela muestran que la proporción de jóvenes en el conjunto de la población tiene un efecto significativo, aunque limitado, sobre las tasas de desempleo relativas: el efecto *expulsión* estimado es que un incremento de un punto porcentual en la proporción de los jóvenes en la población activa supone un incremento del desempleo del 1%, frente al 0,5 estimado por Koreman y Neumark. Por otra parte, también señalan que los trabajadores más jóvenes absorben con más intensidad los *shocks* macroeconómicos, actuando como

una especie de pulmón o reserva, como muestra la mayor variabilidad de sus tasas de desempleo.

El trabajo de Biagi y Lucifora (2005) trata de aportar nueva información sobre los efectos de los cambios demográficos y educativos en las tasas de desempleo juvenil a partir entre otros de los trabajos de Koreman y Neumark y de Jimeno y Rodríguez-Palenzuela citados. Para ello utilizan un panel de datos de países europeos para el período 1975-2002, aportando como novedad la consideración de los cambios en los niveles de educación, generalmente no considerados en otros trabajos y que por ello no les permitiría tener una visión completa. Sus resultados señalan que la demografía, el tamaño de las cohortes, tiene un elasticidad positiva y estadísticamente significativa, mientras que el nivel educativo tiene una elasticidad negativa, lo que apoyaría la tesis del efecto *expulsión*, por lo que *ceteris paribus* hay un efecto promedio beneficioso, en términos de reducción del desempleo, del «envejecimiento» de la población. Además, la elasticidad del desempleo a cambios en el porcentaje de población de 15 a 24 años respecto a la población de 15 a 54 es mucho más alto para la cohorte de jóvenes que para la de adultos (aunque esta no es significativa). La elasticidad negativa del nivel educativo parece sugerir que un incremento del mismo se espera que reduzca la tasa de desempleo. De hecho encuentran que un incremento en la proporción de personas con educación secundaria superior reduce el desempleo, siendo la elasticidad superior para el grupo de personas más educadas, de manera que un incremento de un punto porcentual en la proporción de los más educados, *ceteris paribus*, reduce el desempleo de la población entre 15 y 54 años alrededor de medio punto (en la tabla 4 la elasticidad estimada es de  $-0,5698$ ) y algo menos (la elasticidad es  $-0,336$ ) en la población joven entre 15 y 24 años.

Como parte de los trabajos de la OCDE sobre la transición de la educación al mercado laboral, en 2005 se publica un estudio específico de las dificultades de transición del colectivo de jóvenes de 20 a 24 años con bajos niveles de educación (OCDE, 2005). El estudio se refiere a 2002 y abarca 25 países. A pesar de tener un porcentaje relativamente alto de jóvenes adultos en el sistema educativo (un 43,4%, frente a una media del 37% para los 25 países de la OCDE analizados), con un 30,5% España era el tercer país, detrás de Portugal e Islandia, con el mayor porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que no habían completado la educación secundaria superior y no estaban en el sistema educativo, siendo la media simple de los 25 países el 14,7%. El informe analiza con detalle la situación de este colectivo, en función de su situación familiar, nacionalidad, sexo, nivel educati-

vo, participación en el mercado laboral, sector productivo, tipo de ocupación, tipo de contrato y duración de la jornada, por lo que va más allá del objetivo de esta investigación. Sin embargo, cabe resaltar dos resultados para España: el primero es que la proporción de este colectivo de jóvenes que tiene acceso a trabajos poco cualificados es sólo ligeramente superior a la de los jóvenes de 25 a 29 años con educación terciaria que tampoco están ya en el sistema educativo, a pesar de que la tasa de empleo de estos últimos es más de siete puntos porcentuales superior; el segundo resultado es que la tasa de desempleo de este colectivo es casi 3 puntos porcentuales inferior a la del mismo grupo de edad pero con educación secundaria o post-secundaria no terciaria, si bien está por encima de la tasa global de desempleo.

Referido al mismo colectivo de jóvenes de 20 a 24 años, un trabajo de Bassanini y Duval (2006) de la OCDE, estima un modelo de los determinantes del empleo en el período 1982-2003 y para 21 países de la OCDE, en el que incluyen como variables de control la legislación de salarios mínimos (a pesar de que reconocen que el impacto de esta legislación sobre el empleo juvenil es ambiguo teóricamente y la evidencia empírica contradictoria), los efectos del tamaño de la cohorte y la educación relativa de los jóvenes medida por el número de años de educación de los mayores de 15 y de los mayores de 25 años. La ecuación base lleva a los autores a sugerir que altos beneficios del desempleo y altas cuñas fiscales reducen las tasas de empleo juvenil, lo cual obviamente no es de aplicación a España, donde dos tercios o más de los jóvenes activos no son beneficiarios del seguro de desempleo, de hecho los autores consideran su resultado sorprendente precisamente por lo anterior, argumentando que se debería a los efectos «indirectos» que las altas tasas de desempleo provocan desanimando a los jóvenes a entrar en el mercado laboral. A pesar de lo cual los autores no tienen empacho en afirmar que la legislación protectora del empleo restrictiva (utilizando un indicador de la OCDE que es cuando menos discutible), esto es, no favorecedora de la libre competencia vía salarios flexibles a la baja, socava las perspectivas de empleo de los grupos «marginales» en el mercado laboral, entendiendo por tales aquéllos que no tienen credenciales. Por lo que respecta a la educación, el impacto sería muy importante, pues un año adicional de educación reduciría el desempleo en 3,3 puntos porcentuales, si bien el desempleo juvenil es altamente sensible al ciclo económico, pues el coeficiente estimado es dos veces mayor para los hombres jóvenes. Por último, al estudiar el impacto de los salarios mínimos, la divergencia entre las estimaciones de series temporales, en las que no se encuentran efectos y las de sección cruzada, en las que los efectos serían negativos, no les permite obtener conclusiones.

Finalmente, el trabajo ya citado de Quintini y Martin (2006), también de la OCDE, analiza las transiciones de la escuela al trabajo en los países de la OCDE, pudiendo comprobarse que España es el país en el que más les cuesta a los jóvenes encontrar empleo: en el período 1994-2000 una media de 34,6 meses, que sube hasta los 56,6 meses si se trata de un empleo estable, con dos cambios de empleo como media, de nuevo el número más alto y con un 56,9% de los jóvenes habiendo cambiado dos o más veces de empleo. A pesar de la abundante bibliografía sobre la existencia de sobrecualificación, Quintini y Martin afirman que hay poca evidencia que ilustre su posible alcance, pero empleando una metodología de la OCDE, que utiliza como base las Encuestas de Población Activa, miden la tasa de sobrecualificación de los jóvenes de 15 a 28 años para 1995 y 2005, obteniendo que la media para 22 países es superior al 20% y que además ha crecido. Para ambos sexos España se sitúa en la media en los dos años<sup>16</sup>, por lo que también ha crecido. Por sexos, la sobrecualificación es mayor en las mujeres que en los hombres para la media de los 22 países, por debajo del 20% en los hombres y por encima del 25% para las mujeres, habiendo aumentado entre 1995 y 2005, coincidiendo de nuevo en ambos casos España con la media. Para la mayoría de los países y con datos para 2005 la sobrecualificación es mayor en los contratos temporales que en los fijos, siendo España una excepción. La sobrecualificación es mayor también en los trabajos a tiempo parcial que en los de jornada completa. Con estos datos, sorprende que los autores afirmen que se trata de un fenómeno temporal, para lo que se apoyan en sólo dos documentos de trabajo, calificándolo además como una respuesta «natural» del mercado.

Como conclusión de este largo apartado, pues hemos considerado conveniente hacer una reseña detallada de la bibliografía sobre los factores determinantes de la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo y de altas tasas de desempleo que vienen padeciendo, nos interesa resaltar los siguientes aspectos:

1. El tamaño de las cohortes ha tenido un efecto *expulsión*, pero no parece que la disminución de las mismas a la que estamos asistiendo vaya a solucionar todo el problema.

---

<sup>16</sup> Volvemos a señalar que, desafortunadamente, en el trabajo de QUINTINI y MARTIN no se proporcionan las cifras, que en prácticamente todos los casos sólo se muestran en gráficos. También hay que destacar que estos autores no hablan de sobrecualificación sino de sobreeducación.

2. El ciclo económico explica una parte importante de las tasas de empleo y desempleo de los jóvenes, así como la región de residencia.

3. El efecto de dependencia de la duración es contradictorio, pues en algunos estudios es positivo (la probabilidad de salir del desempleo aumenta con su duración) en otros es negativo y en otros fluctúa con el tiempo.

4. El nivel de estudios no es siempre una variable que importe especialmente para discriminar en los procesos de integración en el mercado laboral, pero parece haber bastante coincidencia en que los que han superado formación profesional y los diplomados universitarios tienen probabilidades de encontrar empleo a veces superiores y a veces sólo un poco menores que las de los licenciados universitarios.

5. El sector o tipo de estudios sí que importa mucho a la hora de aumentar las probabilidades de encontrar empleo o de salir del desempleo, si bien llama la atención que para los jóvenes el principal factor que ayuda a encontrar empleo es la iniciativa personal, por delante del nivel educativo.

6. Las mujeres se ven en desventaja en casi todos los aspectos, en particular tienen menores probabilidades que los hombres de encontrar un empleo significativo, si bien aquellas que consiguen titulaciones universitarias se emplean mejor.

7. Hay un grave problema de desajuste entre el nivel educativo y los puestos de trabajo ocupados, que es más acusado en los titulados universitarios y que sólo se reduce parcialmente con el paso del tiempo o el cambio de empleo. A ese desajuste se le suma el relativo a la falta de concordancia entre las cualificaciones de los parados y las ofertas de empleo que reciben.

8. Llama la atención el alto número de jóvenes sin contrato, alrededor de un 20% en el primer empleo y del 10% en los empleos actuales.

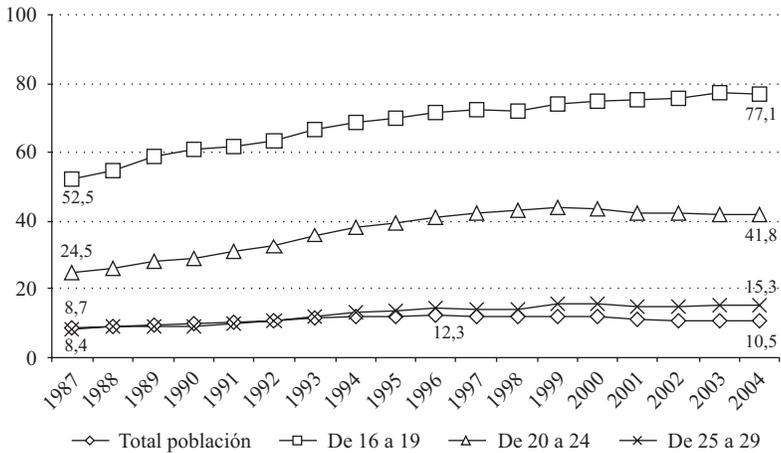
9. En relación con la conclusión anterior, se comprueba que, en los inicios de la actividad laboral, es normal experimentar un período de alta inseguridad e inestabilidad, con combinaciones de desempleo y empleos temporales muy cortos, variando la duración mínima de ese período entre los dos y los tres años.

### 3.5. NIVEL DE CUALIFICACIÓN Y ESTRUCTURA PRODUCTIVA. ¿EXISTEN ACTIVIDADES Y SECTORES PRODUCTIVOS CON PREDOMINIO O DE MAYOR ENTRADA DE JÓVENES?

En este apartado vamos a analizar algunas cuestiones que se han quedado pendientes en los apartados anteriores, en particular y, por un lado, desde la oferta de fuerza de trabajo, cuáles son las características recientes de la población joven en España en lo que respecta a su nivel educativo y las ocupaciones que en su caso desempeñan y, por otro lado, desde la demanda, en qué sectores se están empleando y cuál es la naturaleza del empleo en lo que se refiere a tipo de contrato y la duración de la jornada, así como a los salarios.

Comenzaremos por el nivel educativo de los jóvenes. En los gráficos 3.22 a 3.24 se recoge la evolución de las tasas de escolarización según los datos de la EPA para el cuarto trimestre de cada año, con el fin de paliar el problema de que antes de 1999 se excluyen como escolarizados los estudiantes en vacaciones, lo que afectaba a los datos del tercer trimestre de cada año. Hemos incluido el dato de la población total escolarizada, que se refiere a la población mayor de dieciséis años. A efectos de comparación y para ver el salto que se produce en

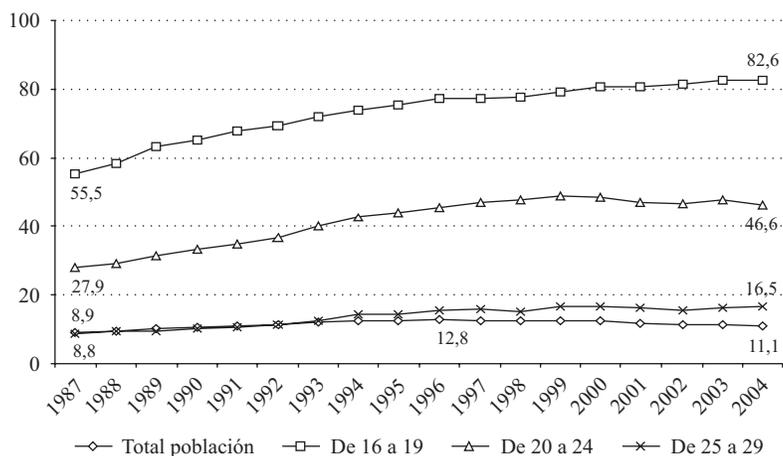
Gráfico 3.22  
Tasas de escolarización. Total



Nota: Antes de 1999 se excluyen los estudiantes en vacaciones.

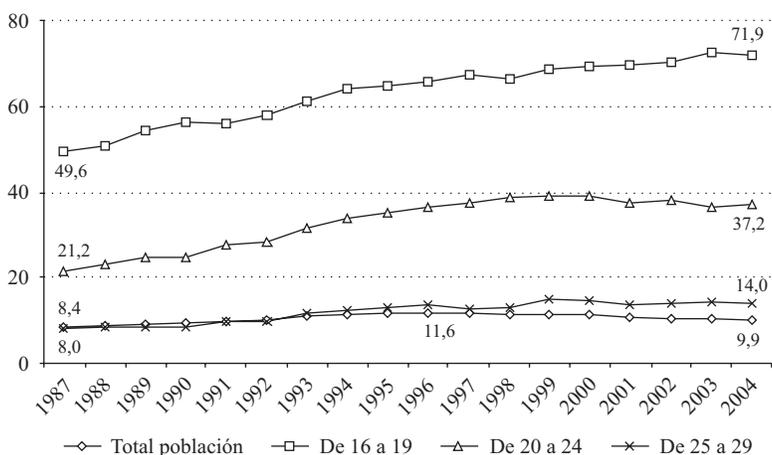
Fuente: Encuesta de Población Activa, 4.º trimestre de cada año, elaboración propia.

Gráfico 3.23  
**Tasas de escolarización. Mujeres**



Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Gráfico 3.24  
**Tasas de escolarización. Hombres**



Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

el grado de escolarización en España, en 1984 el porcentaje de jóvenes escolarizados de ambos sexos de 16 a 19 años era del 47,2%, fren-

te al 52,5% en 1987; el porcentaje para los de 20 a 24 en 1984 era del 19,1% frente al 24,5% en 1987; y el porcentaje para los de 25 a 29 era del 4,9% frente al 8,4% en 1987.

Asistimos pues a un fuerte incremento de la población joven escolarizada en esos cuatro años y, si consideramos la población total, a partir de 1987 el crecimiento va a ser lento, llegando a un máximo en 1996, para ambos sexos, año a partir del cual empieza a descender, lo que cabe atribuir al factor demográfico, en particular a que a partir del año 2000 empieza a descender la tasa de escolarización en el grupo de 25 a 29 años y prácticamente se estabiliza la del grupo de 25 a 29, que son los que cuentan con mayores efectivos. La encuesta de los informes sobre la juventud del Instituto de la Juventud (2005a; tabla 3.3) muestra sin embargo un fuerte descenso en la proporción de jóvenes que sólo estudian, que pasa del 43% en 1984 al 55% en 1996, descendiendo hasta el 45% en 2004, descenso que corregido por el factor demográfico se quedaría en siete puntos y que cabe atribuir a que el Instituto de la Juventud incluye a los jóvenes de 15 años y a que se obtiene sobre la base del sentimiento subjetivo de ser estudiante, mientras que la EPA mide la condición de estar sometido el último mes a un proceso de formación. Haya un descenso o una estabilización, podría afirmarse que la sociedad española «realizó un gran esfuerzo educativo en el pasado, pero que una vez alcanzadas las cotas de un país desarrollado ha disminuido dicho esfuerzo en los últimos años. En este sentido, se confirma que hemos transitado de una sociedad basada en la motivación y la promoción educativa de los jóvenes, a una sociedad en la que lo educativo pierde importancia frente a la incorporación laboral» (Instituto de la Juventud, 2005a; Parte III, capítulo 2, p. 18).

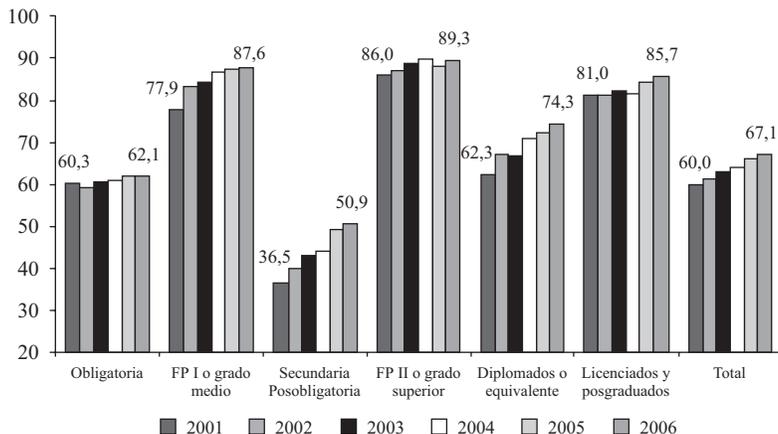
Los datos comparados con los países de la Unión Europea confirman el anterior diagnóstico, pues el esfuerzo realizado nos ha permitido aproximarnos a ellos, pero aún subsisten diferencias importantes que incluso parecen haber aumentado en los últimos diez años. Si en 1995 el porcentaje de la población de 20 a 24 años que había completado al menos la educación secundaria superior era del 69,2% en la UE-15 y del 59% en España, en 2004 esos porcentajes eran respectivamente 73,5% y 62,5%. Si consideramos a los estudiantes de los niveles ISCED 1 a 6, de 15 a 24 años, como porcentaje de la población de dicha edad, en el curso 2002/2003 en la UE-25 era el 59%, mientras que en España era el 54%<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Para el análisis del nivel de estudios terminado y el perfil de los estudiantes nos remitimos a los apartados 2.2 y 2.4 de la Parte III del Informe 2004 del INSTITUTO DE LA JUVENTUD (2005a).

Con esta perspectiva general, podemos profundizar en los niveles educativos de los jóvenes españoles incorporados al mercado laboral, centrándonos en el período más reciente, 2001-2006, utilizando los datos de la EPA para el segundo trimestre de cada año. Empezando por los jóvenes activos, el gráfico 3.25 recoge las tasas de actividad por edad y nivel de educación para el total de jóvenes de 16 a 29 años. Puede comprobarse que las tasas de actividad más altas se dan todos los años en los que han estudiado Formación Profesional; es más, los de Formación Profesional de grado medio han superado en 2006 a los licenciados y posgraduados universitarios, ocupando los diplomados universitarios el cuarto lugar y situándose en el último lugar los de educación secundaria posobligatoria. En el gráfico 3.26 se ofrece el desglose para el segundo trimestre de 2006 por grupos de edad, comprobando que en todos ellos las tasas más altas, como cabía esperar, se registran en el de 25 a 29 años, superando el 90% en Formación Profesional, siendo muy cercanas en dicho grupo de edad las de diplomados y licenciados universitarios.

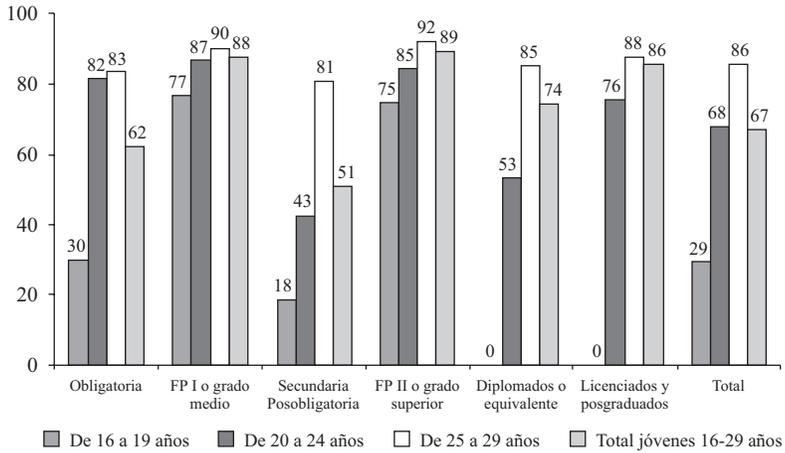
Gráfico 3.25

**Tasas de actividad por nivel educativo, 16-29 años**

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2.º trimestre de cada año, y elaboración propia.

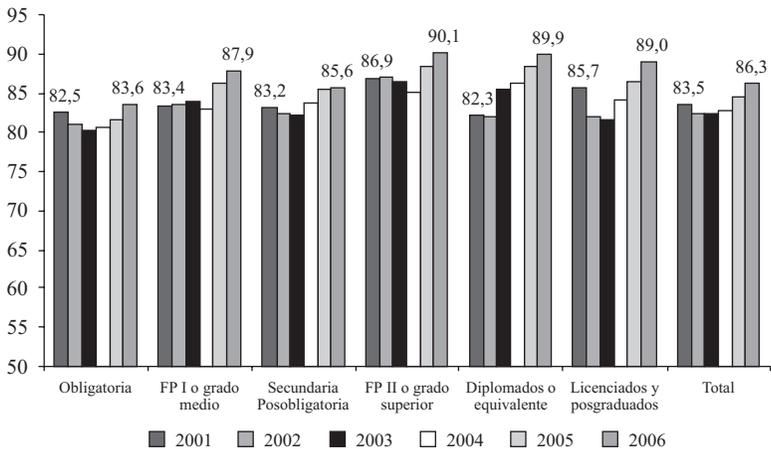
Las cosas cambian cuando pasamos a las tasas de ocupación por nivel educativo. En el gráfico 3.27 se representan las tasas de ocupación para todos los jóvenes en los últimos seis años, que son todos los años más altas para los que poseen Formación Profesional de grado superior y para

Gráfico 3.26  
**Tasas de actividad por nivel educativo, 2006**



Fuente: Encuesta de Población Activa, 2.º trimestre de 2006, y elaboración propia.

Gráfico 3.27  
**Tasa de ocupación por año y nivel educativo, 16-29 años**

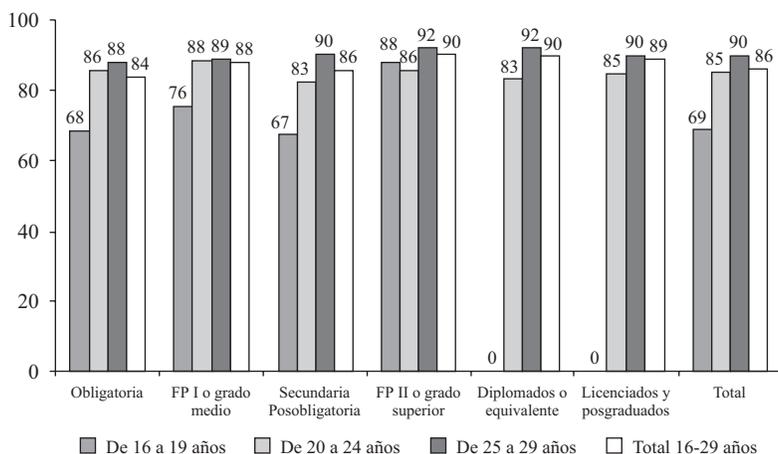


Fuente: Encuesta de Población Activa, 2.º trimestre de cada año, y elaboración propia.

los Diplomados universitarios y que, con la excepción de 2001, las tasas de ocupación son también más altas entre los que tienen Formación Profesional de grado medio que las de los licenciados universitarios.

En el gráfico 3.28 se han representado las tasas de ocupación para 2006, con efecto de conocer el desglose por grupos de edad. Podemos comprobar que, en el grupo de los más jóvenes, la tasa de ocupación más alta corresponde a la Formación Profesional de grado superior, si bien no hay titulados universitarios en este grupo. Pero en el grupo de 20 a 24 años la más alta ahora corresponde a Formación Profesional de grado medio y en el grupo de los mayores de nuevo a Formación Profesional de grado superior, aunque la de los Diplomados universitarios es prácticamente la misma.

Gráfico 3.28

**Tasa de ocupación por nivel educativo, 2006**

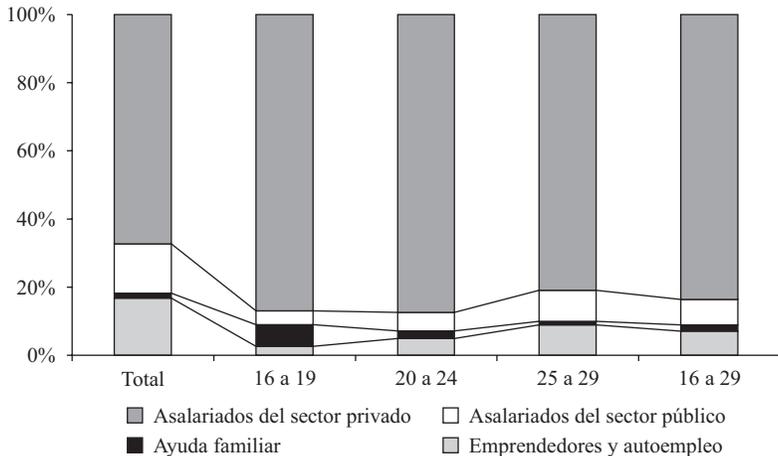
Fuente: Encuesta de Población Activa, 2.º trimestre de 2006, y elaboración propia.

Conviene recordar en todo caso que en la revisión de trabajos del apartado anterior, el tipo de estudios cursados de Formación Profesional y en la Universidad, tanto para diplomados como para licenciados, era un factor muy importante a la hora de aumentar las probabilidades de encontrar un primer empleo significativo.

El segundo aspecto que nos interesa estudiar desde la perspectiva de la oferta de fuerza de trabajo es el tipo de actividad laboral o situación de los jóvenes, así como las ocupaciones que desempeñan, centrándonos obviamente sólo en los ocupados. Por lo que respecta a la situación profesional de los jóvenes ocupados, vamos a utilizar la reciente publicación de un informe del Consejo Económico y Social (2006), ya que

dedica un apartado a esta cuestión. Destaca el predominio absoluto de los asalariados y, entre éstos, de los asalariados del sector privado, pues los asalariados en el sector público sólo tienen cierta importancia en el grupo de 25 a 29 años y aun así en proporción menor que en el conjunto de la población ocupada mayor de 16 años. Comparando la estructura de 1989 con la de 2004, hay que resaltar la disminución de la ayuda familiar, en particular entre las mujeres, que corre paralela al aumento de los asalariados. El gráfico 3.29 recoge la situación profesional de los ocupados en el segundo trimestre de 2006, no apreciándose diferencias respecto a la de 2004. Otro aspecto que destaca el CES es que, dados los altos niveles de desempleo que afectan a la población joven y teniendo en cuenta sus mayores niveles de formación, hay una escasa presencia de iniciativas empresariales o de autoempleo entre los jóvenes. El informe del CES analiza los datos del Proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM) para 2003, de acuerdo con los cuales el índice de actividad emprendedora en veintidós países para los jóvenes de 18 a 24 años se situó en 12,6 para los hombres y 8,4 para las mujeres. El valor del índice para los jóvenes de 25 a 34 años se situó a su vez en el 20,3 para los hombres y el 13,1 para las mujeres. En España, que ocuparía una posición intermedia, esos índices arrojan valores más pequeños, siendo el índice global de 6,7, correspondiendo la creación de empresas sobre todo a tramos de edad por encima de los treinta años.

Gráfico 3.29

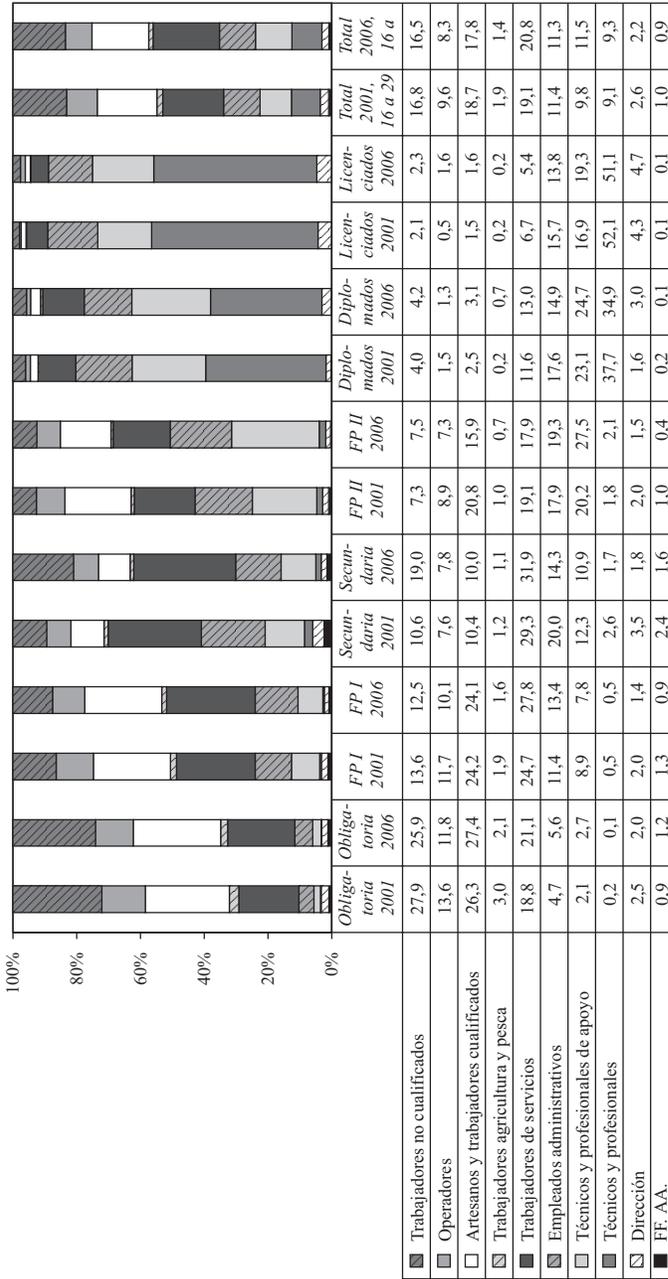
**Situación profesional de los ocupados, 2006**

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2.º trimestre de 2006, y elaboración propia.

Como complemento del análisis de la situación profesional, vamos a examinar a continuación la estructura de las ocupaciones. Como acertadamente señala el informe del CES (Consejo Económico y Social, 2006; p. 63), el nivel formativo de los jóvenes españoles ha venido aumentando de forma sostenida en los últimos veinte años, lo que contrasta con el peso que todavía tienen en su empleo las ocupaciones asociadas a bajos requerimientos de cualificación, claramente mayor que en el total de la población ocupada. Además, ese peso es mayor que el que presenta la distribución por ocupaciones de los jóvenes en el conjunto de la UE-15. Como podemos ver en el gráfico 3.30, las ocupaciones de los jóvenes son fundamentalmente y cada vez más las de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio y, en segundo lugar, pero perdiendo importancia, las de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores.

Si en 1984 el total de jóvenes ocupados en el grupo nueve de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO 94), Trabajadores sin cualificación, era superior al 18%, en 2006 se ha reducido al 16,5%, mientras ha aumentado el grupo de Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio, que es el que más ocupados tiene y el de Técnicos y profesionales de apoyo, que ocuparía sin embargo el cuarto lugar, por detrás de los Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores. Los jóvenes ocupados con los niveles más bajos de enseñanza, que en 2001 estaban trabajando mayoritariamente como No cualificados, en 2006 lo hacen como Artesanos y trabajadores cualificados y como Trabajadores de servicios. Los jóvenes con Formación Profesional de grado medio lo están cada vez más como Trabajadores de servicios, al igual que los que tienen estudios de Secundaria. En el grupo de jóvenes con Formación Profesional de grado superior se produce un cambio importante en estos últimos seis años, pues de ser mayoría los Artesanos y trabajadores cualificados en 2001, en 2006 se ocupan mayoritariamente, con un incremento de más de cinco puntos porcentuales, como Técnicos y profesionales de apoyo, que en 2001 ya era el segundo tipo de ocupación. Por último, como manifestación del proceso de progresiva polarización entre los grupos de alta y baja cualificación, los titulados universitarios se colocan mayoritariamente como Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y, si se les suma los empleados como Técnicos y profesionales de apoyo, se llega al 60% en el caso de los Diplomados y al 70% en el caso de los licenciados. A pesar de lo anterior y aun teniendo en cuenta

Gráfico 3.30  
**Nivel educativo según la educación, 2001 y 2006**



Fuente: Encuesta de Población Activa, 2.º trimestre de cada año, y elaboración propia.

que van perdiendo peso, llama la atención que como Empleados de tipo administrativo y Trabajadores de los servicios haya todavía en 2006 casi un 28% de Diplomados y un 19% de Licenciados, lo que debe asociarse con el problema de la sobrecualificación al que se hizo referencia en el apartado anterior.

Una última consideración sobre la distribución de los jóvenes por ocupaciones es su estructura por grupos de edad. Los jóvenes de 16 a 19 años se colocan fundamentalmente como Trabajadores de servicios de restauración, ocupación que además ha ganado en seis años nada menos que 6,4 puntos porcentuales, prácticamente a costa de los Artesanos y trabajadores cualificados. Pero lo llamativo es que en los otros dos grupos de edad, los Trabajadores de servicios de restauración son los que ocupan la primera posición, con una ganancia de 3,1 puntos porcentuales en el grupo de 20 a 25 años y de medio punto en el de 25 a 29 años, si bien es cierto que en estos dos grupos los Técnicos y profesionales de apoyo han ganado alrededor de punto y medio porcentual, aunque sólo se coloquen como la cuarta ocupación. En el conjunto de los jóvenes, la primera ocupación es la de Trabajadores de servicios de restauración, que ha ganado 1,7 puntos porcentuales en los últimos seis años, seguida por de la de Artesanos y trabajadores cualificados, que está perdiendo importancia relativa a favor de los Técnicos y profesionales de apoyo.

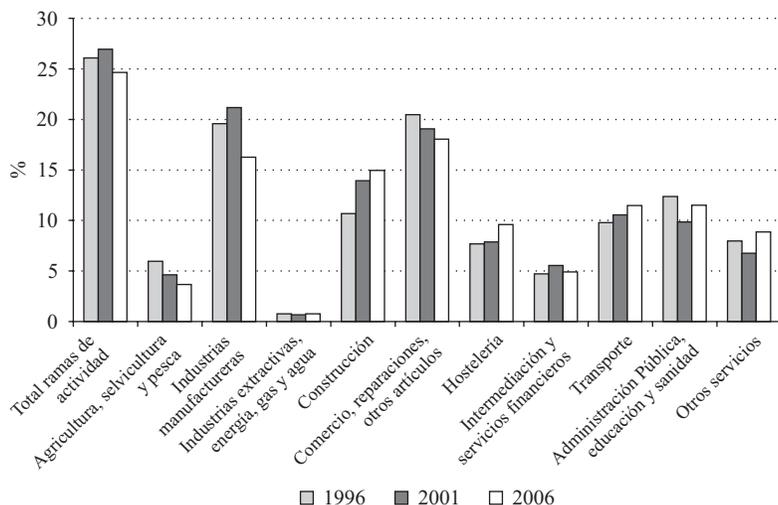
Podemos pasar al lado de la demanda de fuerza de trabajo de jóvenes, respecto a la que como ya hemos adelantado, vamos a analizar la distribución por sectores económicos, los problemas de la temporalidad, el tipo de jornada, así como los salarios.

En los gráficos que siguen se ofrece la distribución por ramas de actividad del total de jóvenes para los años 1996, 2001 y 2006, siempre referidos al segundo trimestre de cada año de la EPA. El primer grupo de columnas «Total ramas de actividad» representa el empleo de los jóvenes respecto al total de ocupados de cada año, mientras que las restantes columnas representan la distribución por ramas del empleo sobre el total del empleo de los jóvenes en el año respectivo, de manera que para cada año las diez ramas en que hemos agrupado el total de sectores suman 100.

La primera conclusión es que para el total de jóvenes, gráfico 3.31, hay una concentración en dos ramas todos los años, «Industrias manufactureras» y «Comercio, reparaciones de vehículos y artículos personales y de uso doméstico», aunque la evolución a lo largo de estos once años no sigue la misma pauta, perdiendo bastante importancia la primera en el conjunto de los once años. Aunque su importancia es

menor en términos relativos, tres ramas van ganando peso: «Construcción», «Hostelería» e «Intermediación y servicios financieros». En términos comparados con los países de la OCDE, los datos que proporcionan Quintini y Martín (2006) muestran que en 2004 las dos industrias con mayor proporción de jóvenes en la mayoría de los países son Comercio mayorista y minorista y Hoteles y restaurantes.

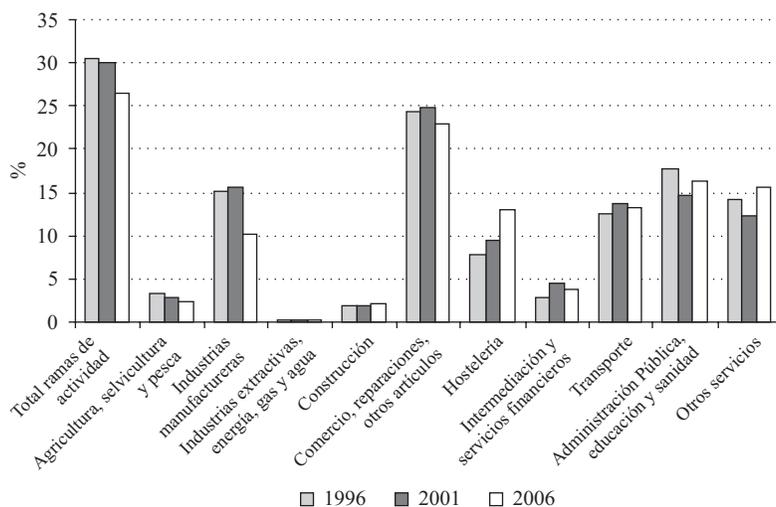
Gráfico 3.31  
Ocupados por ramas. Total jóvenes 16 a 29



Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

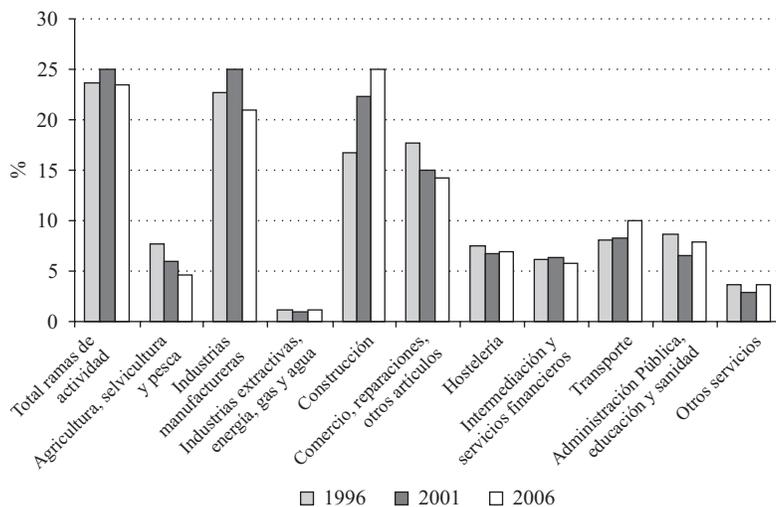
La distribución por ramas de la ocupación sigue un patrón distinto según el sexo. En las mujeres, gráfico 3.32, el empleo es mayoritario en «Comercio, reparaciones de vehículos y artículos personales y de uso doméstico», en «Administración Pública, Educación y Sanidad» y en «Otros servicios» por la importancia de la rama «Actividades de los hogares», habiendo crecido mucho la ocupación en la rama de «Hostelería». En los hombres, gráfico 3.33, las ramas predominantes con mucha diferencia son «Industrias manufactureras», aunque en declive, y «Construcción», si bien está creciendo la ocupación en «Intermediación y servicios financieros». En definitiva y como es lógico, la ocupación de los jóvenes responde al patrón de crecimiento de la economía española de los últimos años, centrado en la construcción y los servicios.

Gráfico 3.32  
Ocupados por ramas. Mujeres 16 a 29



Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Gráfico 3.33  
Ocupados por ramas. Hombres 16 a 29



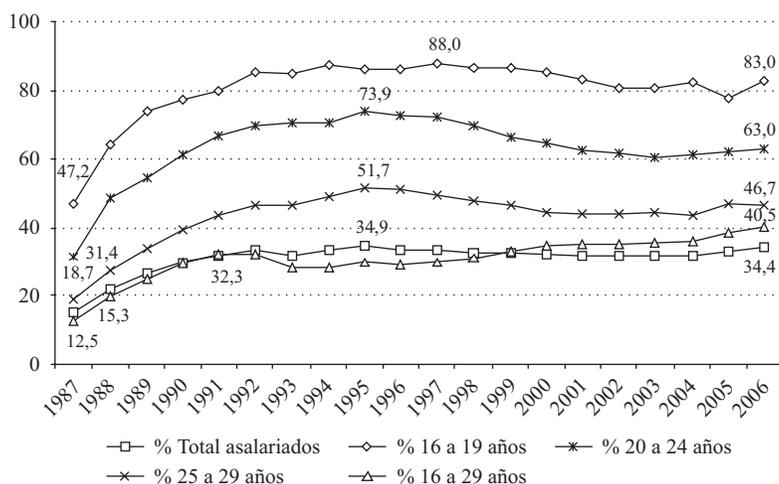
Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Si descendemos al detalle por grupos de edad en estos once años y fijándonos en las variaciones más importantes, en el grupo de los más jóvenes se produce un aumento de 7,1 puntos porcentuales en «Construcción» y un descenso de 8,3 puntos en «Industrias manufactureras», siendo la rama con más peso «Comercio, reparaciones de vehículos y artículos personales y de uso doméstico». Para el grupo de 20 a 24 años son las mismas ramas las que ganan y pierden, «Construcción» gana 5,7 puntos e «Industrias manufactureras» pierde 6,1 puntos y en este caso la rama de más peso es también «Comercio, reparaciones de vehículos y artículos personales y de uso doméstico». Pero en el grupo de los mayores, si bien «Construcción» gana 3,1 puntos, la rama que pierde peso es ahora «Administración Pública, educación y sanidad», 2,4 puntos porcentuales, estando más repartidos los pesos de las ramas, ocupando el primer lugar «Industrias manufactureras», seguida muy de cerca por la de «Comercio, reparaciones de vehículos y artículos personales y de uso doméstico».

Es un hecho bien conocido que uno de los problemas más graves de la economía española y probablemente la causa más directa de su baja productividad, es la alta temporalidad del empleo. Y esa temporalidad afecta aún en mayor medida a los jóvenes. La temporalidad del total de la población asalariada y de los jóvenes en particular es por otra parte un fenómeno sin parangón en las economías de la OCDE: aparte de la referencia que hemos hecho en el apartado anterior, en el informe del CES (Consejo Económico y Social, 2005a) se realiza un análisis comparativo con la UE-15 y la UE-25 para el período 1966-2004, por lo que no consideramos necesario repetirlo aquí, baste señalar que España es, con Polonia, el país que con diferencia tiene la mayor tasa de temporalidad entre los jóvenes. El gráfico 3.34 da una cumplida representación de los que acabamos de señalar para España en el período 1987-2006, como siempre con datos de la EPA del segundo trimestre de cada año, calculando las tasas de temporalidad como proporción de la población asalariada de cada tramo de edad.

Como podemos comprobar, la tasa de temporalidad del conjunto de los asalariados ha pasado del 12,5% en 1987 al 34,4% en 2006, con un máximo en 1995 del 34,9%. Pueden detectarse tres etapas: la primera hasta 1991-93 de aumento sostenido, la segunda hasta 2004 de cierta moderación y la tercera a partir de 2005 en la que vuelve a crecer y ello a pesar de la buena marcha de la economía española. Con un matiz en el caso de los jóvenes de 16 a 19 años, para los que la primera etapa dura hasta 1998, esa dinámica se reproduce para el conjunto de los jóvenes.

Gráfico 3.34  
Tasas de temporalidad

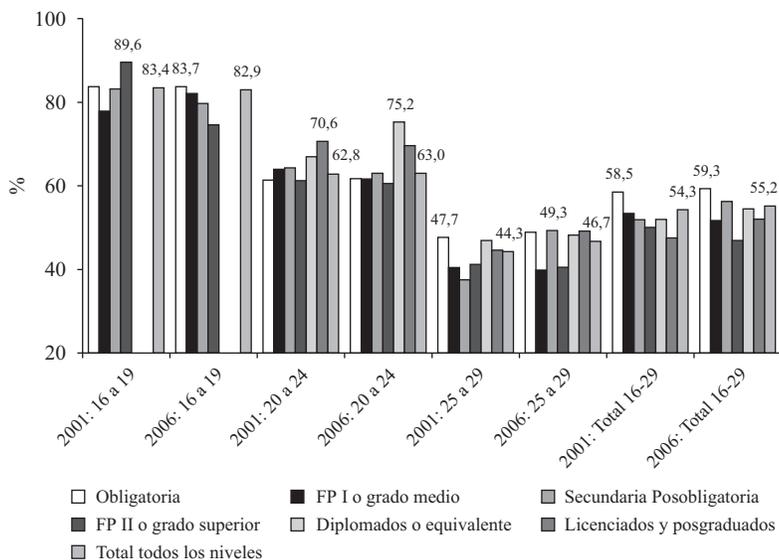


Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Lo que es más preocupante son las altas tasas de temporalidad que padecen los jóvenes pues, excepto para el total de jóvenes entre 1992 y 1996, período en el que es inferior, en todos los demás casos son siempre superiores a la tasa de temporalidad del conjunto de los asalariados. Además, cuanto más jóvenes, mayor es la tasa de temporalidad, hasta llegar a niveles que deberían considerarse escandalosos en el grupo de 16 a 19 años. De hecho, en la comparación con 20 países de la OCDE que realizan Quintini y Martin (2006), España ocupaba el primer lugar en el empleo temporal un año después de dejar el sistema educativo, tanto en 1998 como en 2004, con aproximadamente un tercio de ellos para los que la temporalidad no era voluntaria, pues preferían un empleo a tiempo completo. Bien es cierto que, visto en positivo, esto significa que hay una tendencia a que los jóvenes comiencen con contratos temporales y más tarde terminen encontrando un contrato a tiempo completo, tal como comprueban Quintini y Martin (2006) al analizar la evolución de la temporalidad en el período 1995-2005 para una cohorte sintética de jóvenes que tendrían 18 años entre 1995 y 1997. Pero en el mismo trabajo se muestra que el porcentaje de jóvenes entre 15 y 28 años con un contrato temporal en el año anterior aumentó entre 1996 y 2001, de manera que de ocupar el último lugar de la UE-12 pasó al noveno puesto. En segundo lugar y

como señala el informe del CES (Consejo Económico y Social, 2006), la temporalidad de los jóvenes es incluso mayor en el sector público que en el sector privado. En tercer lugar y también sobradamente conocido, la mayor parte de los contratos no son de formación o de prácticas, sino de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad. En cuarto lugar, cuestión a la que ya hemos hecho referencia en el apartado anterior, los jóvenes sufren también de una elevada rotación entre distintos empleos, aunque en esto no se diferencian mucho del conjunto de los asalariados, representando los contratos de entre 1 y 6 meses dos tercios del total de contratos temporales, si bien la proporción aumenta sustancialmente con la juventud de los asalariados. En quinto lugar, las mujeres jóvenes sufren una mayor tasa de temporalidad, en el total y en cada uno de los grupos de edad<sup>18</sup>. En sexto lugar, si se atiende al nivel educativo, tal como se recoge en el gráfico 3.35, en el total de jóvenes la mayor tasa de tempo-

Gráfico 3.35  
Tasa de temporalidad por nivel educativo



Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

<sup>18</sup> Para no ser reiterativos con los análisis de otros trabajos recientes, nos remitimos a los informes del INSTITUTO DE LA JUVENTUD (2005) y del CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2006).

alidad se da en los que sólo tienen educación obligatoria, pero no hay un patrón descendente según el nivel educativo; de hecho, los que menor tasa de temporalidad padecen son los que han cursado Formación Profesional, tanto de grado medio como superior. Tampoco hay un claro patrón por grupos de edad.

El tercer aspecto que nos interesa estudiar es el tipo de jornada, esto es, si los empleos son a tiempo completo o a tiempo parcial. En este caso, no parece haber diferencias significativas entre el tipo de jornada de los jóvenes y la del conjunto de los ocupados. Hay una clara concentración en ambos casos en la jornada de cuarenta horas semanales, tanto en los datos de la encuesta del informe del Instituto de la Juventud (2005a; tabla 2.24) como en los datos de la EPA, poniendo de manifiesto el escaso uso del trabajo a tiempo parcial en España, que tendría incluso más sentido en la población joven. En los gráficos 3.36 a 3.38 recogemos información de la EPA sobre el trabajo a tiempo parcial para el período 2001-2006, utilizando las medias anuales. En primer lugar, el número de personas con trabajo a tiempo parcial ha venido creciendo con los años, experimentado un considerable incremento los dos últimos años, siendo todos los años la mayoría de los puestos a tiempo parcial ocupados por mujeres. Pero en el caso de los jóvenes, tras el fuerte incremento de 2005, en 2006 se produjo un ligero descenso, atribuible al empleo a jornada parcial de los varones.

Gráfico 3.36  
Trabajo a tiempo parcial

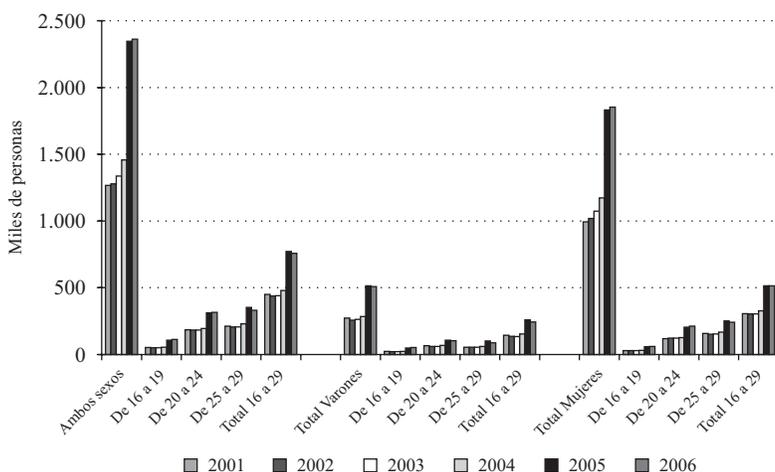


Gráfico 3.37

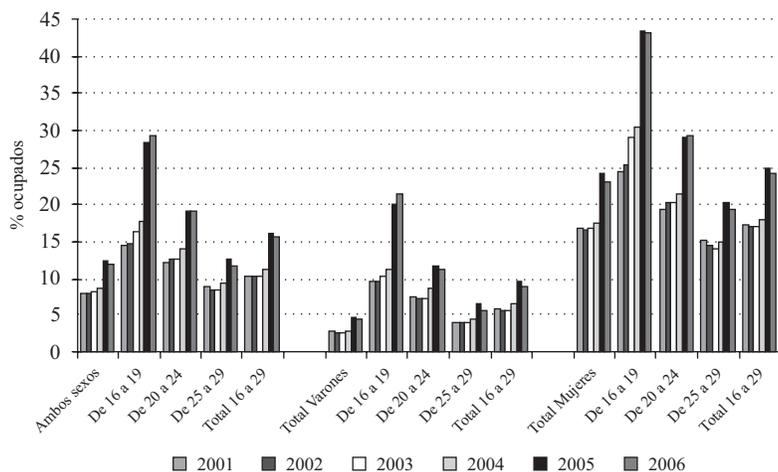
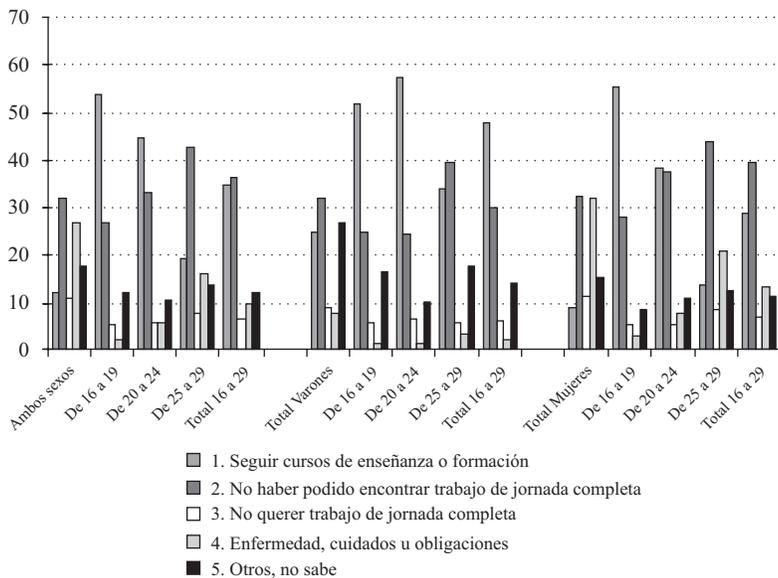
**Trabajo a tiempo parcial: % sobre total de ocupados de cada grupo**

Gráfico 3.38

**Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial. Porcentajes sobre el total, 2006**

En segundo lugar, tanto para el total de ocupados como para los dos sexos, el número de personas con contrato a tiempo parcial aumenta con la edad y, en su conjunto, el porcentaje de jóvenes con contrato a tiempo parcial es todos los años mayor que en el total de la población ocupada, de hecho en 2006 en el total de ocupados había un 12% con jornada a tiempo parcial, mientras que en los jóvenes de 16 a 29 años el porcentaje ascendía al 15,6%. En tercer lugar, el porcentaje de personas con contrato a tiempo parcial es mayor en términos relativos cuanto más joven es el grupo de edad y, en su conjunto, el trabajo a tiempo parcial es más frecuente entre el total de los jóvenes de 16 a 29 que en el conjunto de la población ocupada, hechos que se dan tanto para el total de los ocupados como para cada uno de los sexos.

En cuarto lugar, como se desprende del gráfico 3.38, con datos para 2006, si para el conjunto de la población ocupada a tiempo parcial la principal razón aducida es no haber podido encontrar un empleo a jornada completa, seguida por enfermedad o por la necesidad de atender a otras personas, para el conjunto de los jóvenes de 16 a 29 años la principal razón es también no haber podido encontrar un empleo a jornada completa, pero el porcentaje de los que están siguiendo cursos de enseñanza o formación es sólo ligeramente inferior. Por grupos de edad, el estar siguiendo cursos de enseñanza o formación tiene mayor peso cuanto menor es la edad para el conjunto de los jóvenes y para las mujeres, pero en el caso de los varones es la razón más citada en el grupo de 20 a 24 años. Como consecuencia de lo anterior, por sexos y para el conjunto de jóvenes de 16 a 29 años, la razón mayoritaria para estar con jornada parcial entre los varones es seguir cursos de enseñanza o formación, mientras que para las mujeres es no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa. Como se desprende del trabajo de Quintini y Martín (2006), en comparación con un grupo de 21 países de la OCDE, España no tiene un porcentaje alto de trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes que habían abandonado el sistema educativo un año antes, ocupando el undécimo lugar, además de que entre 1999 y 2004 ese porcentaje habría disminuido.

El cuarto aspecto a estudiar es el salario de los jóvenes. Ya hemos recogido en el apartado anterior la información que aporta el Informe de 2004 del Instituto de la Juventud (2005a) sobre los ingresos de los jóvenes encuestados, por sexo, grupo de edad y nivel de estudios, siendo la media 784,7 euros, con una desviación estándar de 363,1 euros. Los salarios son mayores en los hombres que en las mujeres y a mayor nivel educativo, mayor salario. Hay que destacar que el Informe analiza con cierto detalle el tránsito de los jóvenes hacia la autono-

mía económica, en particular el dinero disponible y la autonomía en el gasto (Parte I; capítulos 1, 2, 3). También hemos recogido los datos de salarios del estudio de García-Montalvo, Peiró y Soro (2006), siendo el salario medio a tiempo completo de 790 euros (con una desviación estándar de 283,6), aunque no se desagrega por edades ni niveles educativos, si bien volvemos a hacer notar que los salarios actuales no nos son útiles a efectos de estimar el impacto a largo plazo sobre las cotizaciones sociales, pues no nos dicen nada respecto a los salarios que podrán tener a lo largo de la vida.

Ayala e Iriondo (2000) utilizan la información del Luxembourg Income Study para estudiar la desigualdad salarial. Las diferencias entre el más bajo y el más alto nivel educativo se reducen España entre 1980 y 1990 (0,14 puntos) en paralelo a la disminución de la desigualdad total en esos años, sin que haya un patrón homogéneo en los países estudiados (en algunos aumenta) pero, aunque la estimación tiene poco poder explicativo, la diferencia salarial es del 94%, de las más altas. El crecimiento de la oferta de titulados no está relacionado con un aumento de la brecha, aunque sí con la reducción de las diferencias dentro del grupo de titulados.

El informe del Consejo Económico y social (2006) estudia, también brevemente y con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002, las diferencias de salarios de los jóvenes. Los salarios de los jóvenes varones son un 53% más bajos en los menores de 20 años, un 67% en los de 20 a 24 años y un 85% en los de 26 a 29. Para las mujeres esas diferencias por grupos de edad son respectivamente un 40%, un 53% y un 71%. Los salarios más bajos se concentran entre los más jóvenes, incluso cuando la antigüedad es la misma, en lo que influye la estructura del empleo juvenil, con mayor peso en las ocupaciones que pagan menores salarios.

El trabajo de Quintini y Martín (2006) calcula varios indicadores para el período 1997-2001, con objeto de estudiar la dinámica de los salarios de los jóvenes en algunos países de la OCDE, entre los que se incluye España. Consideran que el salario de un joven de entre 15 y 24, que no está en el sistema educativo y durante los cinco años está trabajando de manera continuada al menos 15 horas a la semana, es bajo si los ingresos por hora son inferiores a dos tercios de la mediana del salario bruto por hora de las personas de 25 a 54 años. España ocupaba la séptima posición entre los catorce países estudiados según el porcentaje de jóvenes con bajos salarios y el sexto si se consideran los que han tenido al menos una vez un empleo mal pagado, con más de un 50% de los jóvenes en tal situación, mientras que los que siempre han tenido un

empleo mal pagado representarían alrededor del 5%. El número medio de años en un trabajo mal pagado sería de 2 y medio, con una tasa de recurrencia del 25% (medida como el porcentaje de jóvenes con un salario bajo en 1997, que encontraron un trabajo bien retribuido en 1998 pero que volvieron a tener un empleo mal pagado entre 1999 y 2001). Utilizando datos del PHOGUE, la incidencia de los bajos salarios entre los jóvenes de 15 a 28 años habría descendido en España en el período 1995-2001, lo que habría ocurrido tan sólo en Portugal e Irlanda.

Por nuestra parte, hemos utilizado los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 para estimar un modelo de regresión del logaritmo del salario hora bruto en función de un conjunto muy amplio de variables, entre las que hemos incluido el nivel educativo, cuyos resultados se recogen en el apéndice 2. Se obtiene que el salario respecto a la categoría de referencia disminuye si sólo se tiene estudios primarios incompletos o educación primaria y luego va aumentando con el nivel educativo, de manera que es un 4,9% superior con Formación Profesional de grado medio, un 9,3% con Formación Profesional de grado superior, un 17,8% con Diplomatura universitaria y un 25,2% con estudios de licenciatura.

No queremos dejar de llamar la atención sobre un aspecto de la demanda de fuerza de trabajo al que no se le ha concedido importancia por lo que sabemos, con la excepción de un trabajo de Olivier Marchand (1999): el comportamiento de las empresas y sus prácticas a la hora de contratar trabajadores jóvenes. En efecto, aunque pueda parecer obvio, las empresas juegan un papel esencial en la estructuración del empleo juvenil. «Para empezar, son las empresas, al escoger si contratar o no, las que determinan el volumen de empleo que podría satisfacer la demanda de jóvenes. Adicionalmente, son las empresas las que seleccionan las personas a reclutar y los puestos de trabajo a eliminar y, finalmente, son las empresas las que establecen las reglas para emplear y, aparentemente de una manera más bien unilateral, el salario. Aquí, sin embargo, un factor decisivo en el comportamiento corporativo es el sector industrial al que pertenece y probablemente su tamaño. Es más, la intervención corporativa es externa, pero también interna, por medio de las políticas de salarios y formación, movilidad de los directivos y decisiones sobre cómo se organiza el trabajo» (Marchand, 1999; pp. 339-340).

Marchand analiza el caso francés, resaltando una serie de hechos. El primero, que hay que estudiar el empleo juvenil tanto en términos de *stock* como de flujo, pues aunque la participación del empleo juvenil se redujo entre las empresas privadas, el número de contratos fir-

mados se mantuvo relativamente estable, lo que se explica por la alta temporalidad y rotación asociada. El segundo es que el descenso en la contratación se ha extendido virtualmente a todos los sectores industriales, existiendo escasa correlación con las tendencias de empleo en cada uno de ellos. En tercer lugar, el número de jóvenes ha descendido en sectores que han reducido drásticamente el empleo, pero también en los que apenas ha descendido o se ha mantenido estable. En cuarto lugar, que hay que discriminar entre industrias, distinguiendo para el caso francés cuatro grupos con comportamientos bien diferentes. En quinto lugar, ni siquiera hay uniformidad sectorial, pues hay una dicotomía entre las grandes empresas, que favorecen la planificación a medio plazo de la fuerza de trabajo, una pirámide de edad equilibrada y la renovación de cualificaciones y las pequeñas empresas, cuya forma de gestionar el empleo favorecería la flexibilidad cuantitativa a corto plazo. En sexto lugar, de la mano de la relativa inseguridad de su empleo, los jóvenes tienen salarios bajos y uniformes, siendo insensibles al ciclo económico, «lo que sugeriría que su salario no está realmente determinado por las fuerzas del mercado» (Marchand, 1999; p. 339). Por último, las políticas públicas de los últimos quince años, centradas en los subsidios para contratar y formar, no han sido capaces de prevenir el deterioro del empleo de los jóvenes. Nos parece que la mayor parte de este diagnóstico es plenamente aplicable a lo que ocurre con el empleo juvenil en España y debería ser objeto de un análisis detallado que excede de los propósitos de este trabajo.

Resumiendo las conclusiones de este apartado, respecto a la oferta de fuerza de trabajo de los jóvenes, puede afirmarse lo siguiente:

1. La sociedad española ha realizado un gran esfuerzo educativo en el pasado, tal como muestran las tasas de escolaridad, pero que, una vez alcanzadas las cotas de un país desarrollado, dicho esfuerzo ha disminuido en los últimos años, subsistiendo diferencias importantes con los países de nuestro entorno que incluso parecen haber aumentado en los últimos diez años.

2. En lo que respecta a la tasa de ocupación por niveles educativos, en el grupo de los más jóvenes la tasa más alta corresponde a la Formación Profesional de grado superior, si bien no hay titulados universitarios en este grupo, pero en el grupo de 20 a 24 años la más alta ahora corresponde a Formación Profesional de grado medio y, en el grupo de los mayores, de nuevo a Formación Profesional de grado superior, aunque la de los Diplomados universitarios es prácticamente la misma.

3. En lo que respecta a la situación profesional de los jóvenes ocupados, destaca el predominio absoluto de los asalariados y, entre

éstos, de los asalariados del sector privado, con una escasa presencia de iniciativas empresariales o de autoempleo entre los jóvenes.

4. El nivel formativo de los jóvenes españoles ha venido aumentando de forma sostenida en los últimos veinte años, lo que contrasta con el peso que todavía tienen en su empleo las ocupaciones asociadas a bajos requerimientos de cualificación, claramente mayor que en el total de la población ocupada.

Pasando ahora a las conclusiones sobre la demanda de fuerza de trabajo juvenil, destacamos las siguientes características.

1. En primer lugar, sobresale la concentración de los jóvenes en dos ramas todos los años, «Industrias manufactureras» y «Comercio, reparaciones de vehículos y artículos personales y de uso doméstico», aunque la evolución a lo largo de estos once años no sigue la misma pauta, perdiendo bastante importancia la primera en el conjunto de los once años. Aunque su importancia es menor en términos relativos, tres ramas van ganando peso: «Construcción», «Hostelería» e «Intermediación y servicios financieros». La distribución por ramas de la ocupación sigue un patrón distinto según el sexo.

2. En segundo lugar, llaman la atención las altas tasas de temporalidad que padecen los jóvenes pues, excepto para el total de jóvenes entre 1992 y 1996, período en el que son inferiores, en todos los demás casos son siempre superiores a la tasa de temporalidad del conjunto de los asalariados. Además, cuanto más jóvenes, mayor temporalidad. La mayor parte de los contratos de los jóvenes no son de formación o de prácticas, sino de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad. Este colectivo sufre también de una elevada rotación entre distintos empleos, aunque en esto no se diferencia mucho del conjunto de los asalariados. Por otra parte, las mujeres jóvenes padecen una mayor tasa de temporalidad. Por lo que respecta al nivel educativo, en el total y en cada uno de los grupos de edad no hay un patrón descendente de la temporalidad según aumenta el nivel educativo, de hecho los que menor tasa de temporalidad padecen son los que han cursado Formación Profesional, tanto de grado medio como superior.

3. El número de personas con contrato a tiempo parcial aumenta con la edad y, en su conjunto, el porcentaje de jóvenes con contrato a tiempo parcial es todos los años mayor que en el total de la población ocupada: en 2006 en el total de ocupados había un 12% con jornada a tiempo parcial, mientras que en los jóvenes de 16 a 29 años el porcentaje ascendía al 15,6%. por sexos. Para el conjunto de jóvenes de 16 a 29 años, la razón mayoritaria para estar con jornada parcial entre los varones es seguir cursos de enseñanza o formación, mientras que para

las mujeres es no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa.

4. Los salarios de los jóvenes son más bajos que los de los trabajadores adultos, con más de un 50% de los jóvenes con bajos salarios y éstos son más bajos cuanto más jóvenes.

### 3.6. UNA CONTRASTACIÓN PARA EL CASO ESPAÑOL

En este apartado presentamos los resultados de un análisis económico propio de los principales determinantes de la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, prestando especial atención al papel que juega su nivel educativo.

Con esta finalidad y como primer paso, se ha estimado un modelo *probit* para determinar qué factores afectan a la probabilidad de estar activo frente a estar inactivo, utilizando los microdatos de la EPA para el segundo trimestre de 2006. No se han introducido muchas variables, para que el modelo sea lo más parsimonioso posible. Como referencia hemos utilizado una persona de 16 a 19 años, varón, soltero, de nacionalidad española, con estudios obligatorios, que no cursa estudios reglados ni vive con sus padres. Los resultados se recogen en el cuadro 3.12 y muestran un poder explicativo bastante elevado si utilizamos los criterios del informe de García-Montalvo, Peiró y Soro (2006): el seudo- $R^2$  tiene un valor de 0,36, esto es, se consigue explicar al menos un tercio de la varianza de los factores que influyen en la incorporación de los jóvenes y, además, el porcentaje de aciertos es muy alto. Todas las variables son significativas al 1%, con la excepción del estado civil y el lugar de nacimiento, así como el haber cursado secundaria posobligatoria.

Lo que más nos interesa resaltar de este modelo son los importantes efectos marginales de estudiar Formación Profesional, tanto de grado medio como de grado superior y una diplomatura universitaria. Frente a un efecto marginal de los estudios de licenciatura del 9,5%, estudiar Formación Profesional de grado medio tiene un efecto del 11,6% y estudiar Formación Profesional de grado superior un efecto del 15,3%, el más alto de todos, es decir, la probabilidad de encontrar un empleo es un 15,3% superior respecto a si se tiene sólo enseñanza obligatoria. Y la probabilidad de encontrar un empleo aumenta un 9,4% si se obtiene una diplomatura, sólo una décima menos que si se obtiene una licenciatura.

Cuadro 3.12  
**Probabilidad de estar activo en 2006**

	<i>Coefficientes</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Efectos marginales evaluados en la media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Significatividad</i>
Edad (16-19 años = 0)					
20-24 años	0,572	0,032	18,0	0,010	**
25-29 años	0,794	0,039	25,5	0,012	**
Sexo (Varón = 0; Mujer = 1)	-0,286	0,023	-9,6	0,008	**
Estado civil (Soltero = 0)					
Casado	-0,587	0,049	-21,6	0,019	**
Viudo	-0,393	0,500	-14,5	0,196	
Separado o divorciado	0,200	0,191	6,3	0,056	
Lugar de nacimiento (Español = 0; Extranjero = 1)	0,064	0,044	2,1	0,014	
Nivel educativo (Educación obligatoria = 0)					
FP I o grado medio	0,384	0,050	11,6	0,013	**
Secundaria posobligatoria	0,027	0,033	0,9	0,011	
FP II o grado superior	0,535	0,051	15,3	0,012	**
Diplomado o equivalente	0,302	0,044	9,4	0,012	**
Licenciado y posgraduado	0,308	0,055	9,5	0,015	**
Cursa estudios reglados (No = 0; Sí = 1)	-1,559	0,028	-54,3	0,009	**
Vive con sus padres (No = 0; Sí = 1)	-0,164	0,040	-5,4	0,013	**
Constante	0,728	0,048			
** Significativo al 1%					
* Significativo al 5%					
Observaciones	28.733				
R2 de McFadden	0,3578				
Wald Chi2 (14)	7.064,8	**			
Log de la función de verosimilitud	-11.687,3				
Aciertos	%				
De inactivos (ceros)	75,8				
De activos (uno)	88,5				
Total	83,8				

Hemos realizado un análisis de robustez de la estimación de 2006, repitiendo el mismo análisis para 2001. Los resultados, que incluimos como apéndice A.1, son muy parecidos, con la diferencia de que las probabilidades de todos los niveles educativos son mayores que en 2006, probablemente porque la situación del mercado laboral de los jóvenes era algo mejor. Además, el modelo tiene también un relativamente alto poder explicativo, con un seu-

do- $R^2$  de 0,36 y un alto porcentaje de aciertos superior al 80% en todos los casos.

Una segunda contrastación ha sido estimar la probabilidad de estar ocupado frente a estar desempleado, aunque en este caso se trata de cualquier empleo y no sólo de un empleo significativo. La persona de referencia es la misma que en el modelo anterior. En la estimación para 2006 todos los coeficientes del nivel educativo son significativos al 1% y además los correspondientes a la Formación Profesional de grado superior y las Diplomaturas universitarias son superiores a los de las Licenciaturas. Aunque el porcentaje de aciertos es muy alto, 85,1%, lamentablemente el nivel explicativo del modelo es muy bajo pues el pseudo- $R^2$  da un valor de 0,05, es decir el 5%. El análisis con datos de 2001, realizado para comprobar la robustez y cuyos resultados se recogen en el apéndice A.1b, nos da de nuevo un porcentaje de aciertos considerable (82,9%) pero con muy bajo poder explicativo (el pseudo- $R^2$  da un valor de 0,055), mostrando un patrón diferente para los efectos marginales del nivel educativo, similares para Formación Profesional de grado superior, pero inferiores para las Diplomaturas y en ambos casos inferiores a los de Licenciatura, con el resultado sorprendente de que las probabilidades son mayores para los que tienen estudios de secundaria posobligatoria que para los Licenciados universitarios.

Nuestra última contrastación ha sido estimar un modelo *logit* multinomial. Se han considerado como válidos los argumentos que proporcionan en su trabajo Albert, Davia y Toharia (2004) sobre el cumplimiento de la hipótesis de independencia de las alternativas irrelevantes. Asimismo, hemos realizado un test de Hausman que no permite rechazar la hipótesis de alternativas irrelevantes. El modelo econométrico, con datos de la EPA para el segundo trimestre de 2006, considera tres alternativas, estar ocupado, estar desempleado o permanecer inactivo. La categoría base corresponde a permanecer inactivo y la persona de referencia tiene entre 16 y 19 años, es varón, soltero, de nacionalidad española, con sólo educación obligatoria, no cursa estudios reglados y no vive con sus padres. Los resultados se recogen en el cuadro 3.13, pudiendo comprobarse que la capacidad predictiva del modelo es bastante buena en cuanto al porcentaje de aciertos totales, un 76,5%, con unos parciales del 76% para los inactivos y del 90,3% para los ocupados, si bien el poder explicativo no es demasiado alto, pues el pseudo- $R^2$  presenta un valor de 0,27.

El coeficiente del nivel educativo, para el caso de permanecer inactivo frente a estar ocupado, es más alto para los que tienen For-

Cuadro 3.13  
**Modelo *logit* multinomial para 2006**  
 (categoría base: inactivo)

<b>A) De inactividad a ocupación</b>			
	<i>Coefficientes</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Significatividad</i>
Edad (16-19 años = 0)			
20-24 años	1,180	0,061	**
25-29 años	1,642	0,074	**
Sexo (Varón = 0; Mujer = 1)	-0,632	0,043	**
Estado civil (Soltero = 0)			
Casado	-1,150	0,092	**
Viudo	-1,138	0,938	
Separado o divorciado	0,418	0,420	
Lugar de nacimiento (Español = 0; Extranjero = 1)	0,084	0,083	
Nivel educativo (Educación obligatoria = 0)			
FP I o grado medio	0,761	0,097	**
Secundaria posobligatoria	0,114	0,063	
FP II o grado superior	1,068	0,098	**
Diplomado o equivalente	0,618	0,082	**
Licenciado y posgraduado	0,673	0,107	**
Cursa estudios reglados (No = 0; Sí = 1)	-2,790	0,054	**
Vive con sus padres (No = 0; Sí = 1)	-0,358	0,076	**
Constante	0,997	0,091	**
<b>B) De inactividad a desempleo</b>			
	<i>Coefficientes</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Significatividad</i>
Edad (16-19 años = 0)			
20-24 años	0,447	0,078	**
25-29 años	0,627	0,098	**
Sexo (Varón = 0; Mujer = 1)	-0,030	0,058	
Estado civil (Soltero = 0)			
Casado	-0,929	0,132	**
Viudo	0,372	1,052	
Separado o divorciado	0,362	0,474	
Lugar de nacimiento (Español = 0; Extranjero = 1)	0,193	0,106	
Nivel educativo (Educación obligatoria = 0)			
FP I o grado medio	0,539	0,118	**
Secundaria posobligatoria	-0,162	0,085	
FP II o grado superior	0,678	0,126	**
Diplomado o equivalente	0,091	0,122	
Licenciado y posgraduado	0,402	0,136	**
Cursa estudios reglados (No = 0; Sí = 1)	-2,093	0,072	
Vive con sus padres (No = 0; Sí = 1)	-0,086	0,100	
Constante	-0,533	0,120	**
<b>** Significativo al 1%; * Significativo al 5%</b>			
Observaciones	28.733		
R2 de McFadden	0,2683		
Wald Chi2 (28)	5.751,9	**	
Log de la función de verosimilitud	-18.955,1		
Aciertos			
De inactivos	76,0		
De ocupados	90,3		
De desempleados	0,0		
Total	76,5		

Cuadro 3.13 (Cont.)

EFECTOS MARGINALES						
	A) De inactividad a ocupación			B) De inactividad a desempleo		
	Efectos marginales	Desviación estándar	Significatividad	Efectos marginales	Desviación estándar	Significatividad
Edad (16-19 años = 0)						
20-24 años	23,2	0,012	**	-4,0	0,007	**
25-29 años	32,6	0,013	**	-5,1	0,008	**
Sexo (Varón = 0; Mujer = 1)						
	-14,7	0,009	**	4,2	0,005	**
Estado civil (Soltero = 0)						
Casado	-22,7	0,019	**	-2,4	0,010	*
Viudo	-30,4	0,159		15,0	0,168	
Separado o divorciado	6,7	0,067		0,6	0,034	
Lugar de nacimiento (Español = 0; Extranjero = 1)						
	0,5	0,017		1,4	0,010	
Nivel educativo (Educación obligatoria = 0)						
FP I o grado medio	12,6	0,015	**	-0,4	0,009	
Secundaria posobligatoria	3,8	0,013	**	-2,4	0,007	**
FP II o grado superior	17,4	0,014	**	-1,5	0,009	**
Diplomado o equivalente	13,0	0,015	**	-3,4	0,009	
Licenciado y posgraduado	11,9	0,017	**	-1,0	0,010	
Cursa estudios reglados (No = 0; Sí = 1)						
	-51,4	0,009	**	-4,3	0,005	**
Vive con sus padres (No = 0; Sí = 1)						
	-7,7	0,014	**	1,7	0,008	

mación Profesional de grado superior que para los que tienen licenciatura universitaria y el coeficiente para los diplomados universitarios es sólo ligeramente inferior al de los licenciados, siendo significativos en los tres casos al 1%. Lógicamente, los efectos marginales son mayores en los que tienen Formación Profesional y Diplomatura que en los que tienen Licenciatura. Para el caso de permanecer inactivo frente a estar en desempleo, el coeficiente es más alto para los que tienen Formación Profesional de grado superior que para los que tienen licenciatura universitaria, siendo ambos significativos al 1%, pero el coeficiente de los diplomados no es significativo, mientras que el efecto marginal de los que tienen Formación Profesional de grado superior indica que la probabilidad de pasar de la inactividad al desempleo es ligeramente mayor para los de Formación Profesional de grado superior que para los que tienen licenciatura universitaria.

### 3.7. CONCLUSIONES

Los resultados que hemos alcanzado en este capítulo señalan que el peso de los jóvenes sobre el conjunto de la población ha comenzado a descender. Por lo que respecta al empleo de este colectivo, España ha tenido un serio problema, que parece estar en vías de solución en la última década y en particular en los últimos cinco años. Pero esta solución cabe atribuirla prácticamente en exclusiva a la buena situación de la economía, que lleva creciendo ininterrumpidamente diez años al calor de la entrada de España en la Unión Monetaria. Ello hace que, aunque atenuados, persistan los problemas estructurales que afectan a los grupos más jóvenes y a las mujeres, en particular las bajas tasas de actividad de los más jóvenes y de las mujeres así como los altos niveles de desempleo. Por otra parte, la edad de incorporación parece haberse retrasado algo los últimos años, si bien, como se estudia con detenimiento en el segundo apartado de este capítulo, los jóvenes se incorporan al mercado laboral antes de lo que parece, hecho cuyo desconocimiento puede provenir de que las estadísticas españolas sólo cuentan a los mayores de quince años y parece haber además una importante bolsa de trabajo infantil.

Una paradoja interesante, que se estudia con detenimiento en el segundo apartado, es que al lado de la existencia del trabajo de menores y de esa incorporación temprana al mercado laboral, existe desde hace años en España un proceso de alargamiento de la juventud, debido a la suma y concatenación de una serie de procesos sociales y de las condiciones económicas imperantes.

En el apartado cuarto hemos realizado una lo más exhaustiva posible revisión de la bibliografía sobre los determinantes del empleo de los jóvenes en España, detallando los resultados alcanzados. Reproducimos de nuevo las conclusiones.

1. El tamaño de las cohortes ha tenido un efecto *expulsión*, pero no parece que la disminución de las mismas a la que estamos asistiendo vaya a solucionar todo el problema.

2. El ciclo económico explica una parte importante de las tasas de empleo y desempleo de los jóvenes, así como la región de residencia.

3. El efecto de dependencia de la duración es contradictorio, pues en algunos estudios es positivo (la probabilidad de salir del desempleo aumenta con su duración) en otros es negativo y en otros fluctúa con el tiempo.

4. El nivel de estudios no es siempre una variable que importe especialmente para discriminar en los procesos de integración en el

mercado laboral, pero parece haber bastante coincidencia en que los que han superado formación profesional y los diplomados universitarios tienen probabilidades de encontrar empleo a veces superiores y a veces sólo un poco menores que las de los licenciados universitarios.

5. El sector o tipo de estudios sí que importa mucho a la hora de aumentar las probabilidades de encontrar empleo o de salir del desempleo, si bien llama la atención que para los jóvenes el principal factor que ayuda a encontrar empleo es la iniciativa personal, por delante de los estudios.

6. Las mujeres se encuentran en desventaja en casi todos los aspectos, en particular tienen menores probabilidades que los hombres de encontrar un empleo significativo, si bien aquellas que consiguen titulaciones universitarias se emplean mejor.

7. Hay un grave problema de desajuste entre el nivel educativo y los puestos de trabajo ocupados, que es más acusado entre los titulados universitarios y que sólo se reduce parcialmente con el paso del tiempo o el cambio de empleo. A ese desajuste relativo se añade la falta de concordancia entre las cualificaciones de los parados y las ofertas de empleo que reciben.

8. Llama la atención el alto número de jóvenes sin contrato, alrededor de un 20% en el primer empleo y del 10% en los empleos actuales.

9. En último lugar, y en relación con la conclusión anterior, se comprueba que en los inicios de la actividad laboral es necesario experimentar un período de alta inseguridad e inestabilidad, con combinaciones de desempleo y empleos temporales muy cortos, variando la duración mínima de ese período entre los dos y los tres años.

En el apartado quinto hemos tratado de analizar, con cierto detalle y desde la perspectiva de la oferta de fuerza de trabajo, cuáles son las características recientes de la población joven en España en lo que respecta a su nivel educativo y las ocupaciones que en su caso desempeñan y, por otro lado, desde la demanda, en qué sectores se están empleando y cuál es la naturaleza del empleo en lo que se refiere a tipo de contrato y la duración de la jornada. Las principales conclusiones alcanzadas son las siguientes.

En primer lugar, la sociedad española ha realizado un gran esfuerzo educativo en el pasado, tal como muestran las tasas de escolaridad, pero una vez alcanzadas las cotas propias de un país desarrollado, dicho esfuerzo ha disminuido en los últimos años, subsistiendo diferencias importantes con los países de nuestro entorno que incluso parecen haberse ampliado en los últimos diez años. Como consecuencia,

el nivel formativo de los jóvenes españoles ha venido aumentando de forma sostenida en las últimas dos décadas, lo que contrasta con el peso que todavía tienen en su empleo las ocupaciones asociadas a bajos requerimientos de cualificación, claramente mayor que en el total de la población ocupada.

En segundo lugar y por lo que respecta a la tasa de ocupación por niveles educativos, en el grupo de los más jóvenes la tasa más alta corresponde a la Formación Profesional de grado superior, si bien no hay titulados universitarios en este grupo, pero en el grupo de 20 a 24 años la tasa más alta ahora corresponde a Formación Profesional de grado medio y en el grupo de los mayores, de nuevo a Formación Profesional de grado superior, aunque la de los Diplomados universitarios es prácticamente la misma.

En tercer lugar que, para el total de jóvenes, hay una concentración en dos ramas de actividad todos los años, «Industrias manufactureras» y «Comercio, reparaciones de vehículos y artículos personales y de uso doméstico», aunque la evolución a lo largo de estos once años no sigue la misma pauta, perdiendo bastante importancia la primera en el conjunto del período. Aunque su importancia es menor en términos relativos, tres ramas van ganando peso: «Construcción», «Hostelería» e «Intermediación y servicios financieros». La distribución por ramas de la ocupación sigue un patrón distinto según el sexo.

La cuarta y última se refiere a las altas tasas de temporalidad que padecen los jóvenes pues, excepto para el total de jóvenes entre 1992 y 1996, período en el que son inferiores, en todos los demás casos son siempre superiores a la tasa de temporalidad del conjunto de los asalariados. Además, cuánto más jóvenes, mayor es la tasa de temporalidad. La mayor parte de los contratos de los jóvenes no son de formación o de prácticas, sino de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad y sufren también de una elevada rotación entre distintos empleos, aunque en esto no se diferencian mucho del conjunto de los asalariados, así como las mujeres jóvenes padecen una mayor tasa de temporalidad. Por lo que respecta al nivel educativo, en el total y en cada uno de los grupos de edad no hay un patrón descendente según aumenta el nivel educativo, de hecho los que menor tasa de temporalidad padecen son los que han cursado Formación Profesional, tanto de grado medio como superior.

En el sexto apartado hemos realizado nuestra propia contrastación empírica de los determinantes del empleo de los jóvenes, fijándonos en la relación con su nivel educativo. Hemos llegado a la conclusión de que los datos avalan que los que tienen estudios de Formación Pro-

fesional, sobre todo los de grado superior y los Diplomados universitarios tienen perspectivas de empleo tan buenas o en algún caso mejores que los Licenciados universitarios.

Con estos mimbres podemos desarrollar nuestra propuesta. Tal como hemos adelantado en la introducción al capítulo, un trabajo reciente (Skirbekk, 2005) sostiene que reducir el período de escolaridad, en dos o tres años, reduciría la edad de entrada en el mercado de trabajo de los jóvenes y tendría un efecto positivo sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, por el efecto combinado de una reducción en el crecimiento de las cotizaciones sociales debido al envejecimiento de la estructura de edades y del aumento en la tasa de fertilidad. Nuestra tesis ha sido otra: que, dada la estructura del sistema educativo español y del mercado de trabajo de los jóvenes, se podría lograr un adelanto de la edad de entrada de similar cuantía, dos o tres años, aumentando el número de personas que cursen Formación Profesional, sobre todo de grado superior y diplomaturas universitarias o carreras universitarias de ciclo corto y reduciendo el número de los que estudian bachillerato y carreras universitarias de ciclo largo.

Si bien puede ser académicamente atractivo proponer la reducción del período de escolaridad, se trata de algo políticamente inaplicable y totalmente impracticable en la sociedad española hoy en día, tanto por razones institucionales como por los efectos de eficacia y eficiencia sobre el sistema productivo. Políticamente inaplicable, pues se acaba de aprobar una nueva Ley de reforma del sistema educativo, que debería tener un largo recorrido en el tiempo.

Por lo que respecta a las razones institucionales y económicas, uno de los problemas que tiene el sistema educativo español es que, al hacerse obligatoria la enseñanza hasta los dieciséis años, en su mayoría con cargo a los fondos públicos, bien en colegios públicos o en concertados, sin haber dotado a este sistema de los recursos adicionales necesarios, éste ha empezado a sufrir fuertes presiones en algunas ciudades, agravándose por la llegada de importantes contingentes de inmigrantes jóvenes, que ejercen aún más demandas sobre unos recursos limitados e incluso estancados en algunas comunidades autónomas, al favorecerse la enseñanza privada.

El resultado es el retraso en los cambios de ciclo y la prolongación de los estudios superiores, lo que está ligado, aunque no es lo mismo, a lo que se llama «fracaso escolar». El Informe 2004 del Instituto de la Juventud aborda las dos primeras cuestiones a partir del análisis de la distribución por edades de los estudiantes según el nivel educativo

que se encuentren cursando, utilizando los datos del cuadro 3.14, que toma como base los encuestados que en ese momento están estudiando<sup>19</sup>. Como puede comprobarse, hay un porcentaje significativo de estudiantes que alargan los estudios más allá de la edad en la que deberían acabarlos, porcentajes que hemos sombreado y señalado en *cursiva*. Por ejemplo, hay estudiantes de segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) hasta los 21 años, cuando deberían haber acabado a los 16 y estudiantes de Bachillerato hasta los 22 años, cuando deberían haber acabado a los 18 y de hecho, aunque no aparece en la tabla, entre los 25 y los 29 años la encuesta del Instituto de la

Cuadro 3.14

**Distribución de los estudiantes por edades según los estudios que están realizando**  
(% horizontales, base los que actualmente estudian)

<i>Edad</i>	<i>ESO 1.º y 2.º</i>	<i>ESO 3.º y 4.º</i>	<i>Bachillerato</i>	<i>FP Medio</i>	<i>FP Superior</i>	<i>Universidad Diplomatura</i>	<i>Universidad Licenciatura</i>	<i>Posgrado</i>	<i>Otros</i>	<i>Total</i>
15	8,6	77,5	10,3	1,8						98,2
16	<i>2.1</i>	39,3	44,9	7,7	1,7	0,4				96,1
17	<i>2.2</i>	<i>16.2</i>	57,7	8,8	5,7	4,4				95,0
18	<i>1.6</i>	<i>6.4</i>	35,3	9,6	11,2	20,8				84,9
19		<i>4.2</i>	<i>13.1</i>	<i>7.2</i>	15,5	33,7				73,7
20		<i>1.0</i>	<i>14.0</i>	<i>4.6</i>	18,3	36,0				73,9
21		<i>2.4</i>	5,3	5,3	11,7	43,9				68,6
22			<i>4.6</i>	<i>3.3</i>	<i>11.3</i>	<i>47.7</i>				66,9
23						38,7	25,7	4,5	6,8	75,7
24						25,8	28,1	12,5	7,0	73,4
25						36,2	27,0	10,6	7,1	80,9
26						24,2	35,2	16,5	5,5	81,4
27						31,6	25,0	6,6	11,8	75,0
28						26,4	15,1	7,5	22,6	71,6
29						13,7	25,8	19,0	22,4	80,9

Fuente: Instituto de la Juventud (2005a; tablas 3.12 y 3.13) y elaboración propia.

<sup>19</sup> Puede verse también la tabla C 1.2. Tasas netas de escolaridad por edad y enseñanza en «Las estadísticas de la educación en España. Curso 2003-2004», Edición 2006. Ministerio de Educación y Ciencia. El problema es que en esa tabla la edad sólo llega a los 24 años y no diferencia entre diplomados y licenciados universitarios.

Juventud detecta todavía entre los estudiantes de ese grupo de edad un 2,9% de personas que estudiaba Bachillerato, aunque seguramente estén en las modalidades especiales.

Haciendo referencia a la prolongación de los estudios superiores, resulta que en el primer ciclo universitario, que debería acabar como máximo a los 22 años, hay un 31% de alumnos que tiene 24 años o más y en el segundo ciclo, que debería acabar como máximo a los 24 años, un 21% de alumnos tiene entre 27 y 29 años, con el dato llamativo de que hay en la encuesta del Instituto de la Juventud un 26% de jóvenes que están en la universidad entre los 20 y los 24 años y, sin embargo, sólo hay un 12% de licenciados entre los 25 y los 29 años, y uno de cada cuatro universitarios no quiere acabar los estudios que está cursando (Instituto de la Juventud, 2005a; pp. 22 y 25). Abundando en esta línea, en el informe de la Fundación Universidad Empresa (2005; p. 27) se comprueba que, con independencia de la duración oficial de los estudios, la duración real es superior: 7,41 años para las carreras de 6 años, 5,81 para las carreras de 5 años, 4,96 para las carreras de 4 años y 4,47 para las carreras de 3 años. Por áreas de estudio, en Humanidades finalizan en el tiempo estipulado el 85,7% de los titulados, en Ciencias sociales y Jurídicas el 53,4%, en Experimentales y Ciencias de la Salud el 39,6% y en Enseñanzas Técnicas el 23,2%.

Albert y Toharia (2000) ya habían estudiado el problema del abandono de los estudios universitarios para los años 1992-1998, destacando la mayor tasa de abandono en los estudios de ciclo largo (10,98%) que en los de ciclo corto (8,42%), aunque existían diferencias importantes según las carreras cursadas. Además, el porcentaje de abandono era mayor entre los que encontraban empleo, con acusadas diferencias por sexo (un 40% entre los hombres, frente al 27% en la mujeres), lo que podría interpretarse como que los jóvenes universitarios tienen problemas para compatibilizar estudios y trabajo. Por último, el abandono y la probabilidad asociada era mayor cuando el nivel de estudios de los padres era menor. En esta línea, un reciente informe de la Conferencia de Rectores de las universidades españolas, ofrece unos datos preocupantes sobre las tasas de abandono en el curso 2004-05, que oscilan entre el 4,12% de una universidad de gran tamaño como la Autónoma de Madrid, un 4,15% de una pequeña universidad como la Politécnica de Cartagena y un 30% en una universidad de tamaño medio como la de Lérida<sup>20</sup>. La tasa de abandono es también muy alta en la enseñanza secundaria superior, con un 30,8% de población de 18 a 24

---

<sup>20</sup> «Dejar la carrera tiene un precio», *El País*, lunes 23 de octubre de 2006, p. 34.

años en 2005 que tras completarla no sigue ningún estudio según datos del Ministerio de Educación y Ciencia<sup>21</sup>.

Por lo que se refiere al «fracaso escolar», los datos del Instituto de la Juventud (Parte III, Capítulo 2.6) indican que sólo alrededor del 35% de los estudiantes entre los quince y los veinticuatro años no ha tenido ningún suspenso en la última evaluación o cuatrimestre, suspendiendo más los chicos (en media sólo un 30% no ha suspendido) que las chicas (en media no ha suspendido un 40%) y hay proporciones importantes de estudiantes que han suspendido cuatro o más asignaturas. Como consecuencia, un 39,1% reconoce que ha repetido algún curso, creciendo de manera imparable a partir de los diecisiete años el volumen de repetidores y el número de cursos repetidos.

Todos estos datos vienen a propósito de las propuestas recientes para dividir en tres cursos la enseñanza secundaria superior, esto es, los agentes sociales y en particular los expertos educativos están proponiendo de hecho un alargamiento de los estudios de enseñanza secundaria para combatir el abandono y el fracaso escolar<sup>22</sup>. Y por lo que respecta a los estudios universitarios, si por un lado la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior debería suponer una reducción de la duración de las titulaciones universitarias de ciclo largo, la desaparición de las diplomaturas y su sustitución por un Grado de cuatro años supone de hecho alargar la estancia en la Universidad<sup>23</sup>. A ello se añade el alargamiento de hecho de los estudios de licenciatura, con la oferta hasta límites insospechados de las maestrías o *masters*. Esto es, las Universidades están enviando a los estudiantes un mensaje que va en la dirección contraria al acortamiento de la duración la enseñanza para hacer posible una entrada más temprana en el mercado laboral. Lo cual conecta con el fenómeno de la «carrera por el título» a la que ya se refería Marchand (1999; p. 340) para describir la reacción de los jóvenes ante las estrategias de las empresas y para protegerse del desempleo, con la paradoja de que favorece a los mayores frente a los más jóvenes y conduce a una devaluación de los propios títulos, alimentando el proceso de sobrecualificación. Es más, en el informe de la Fundación Universidad Empresa (2005) los em-

---

<sup>21</sup> Tabla C 2.5 Abandono educativo temprano, en «Las estadísticas de la educación en España. Curso 2003-2004», Edición 2006. Ministerio de Educación y Ciencia. Pueden verse otros indicadores de desempeño educativo en DE LA FUENTE, DOMÉNECH y JIMENO (2005; pp. 34-39).

<sup>22</sup> «Un bachillerato que pese menos», *El País*, lunes 16 de octubre de 2006, p. 33.

<sup>23</sup> Véase «Propuesta. La organización de las enseñanzas universitarias en España», Documento de trabajo, Ministerio de Educación y Ciencia, 26 de septiembre de 2006.

presarios encuestados sólo tienen contratado a un 12,8% de personas con títulos de posgrado (p. 61), manifestando que este tipo de estudios solamente supone un valor añadido para los recién titulados en el 33% de los casos, ya que las empresas prefieren que sus empleados obtengan esta formación una vez adquirida cierta experiencia laboral (p. 95), Y todo ello con independencia de las consecuencias distributivas que esto está teniendo y que pueden agravarse, pues sólo los de más recursos económicos pueden estudiar esos cursos de posgrado, a pesar incluso de los precios públicos.

La propuesta aquí defendida, a la luz de los datos aportados por otras investigaciones y por la nuestra, es que tiene sentido tratar que los jóvenes se incorporen antes al mercado laboral, sin necesidad de reformar el sistema educativo. Para ello, lo primero es intentar reducir el alargamiento de los estudios debido al fracaso escolar, así como animar a más jóvenes a continuar los estudios, lo que sin duda exige el aumento de los fondos públicos dedicados a la enseñanza, con un uso más eficaz.

Y en segundo lugar, incentivar a los estudiantes para que se orienten en mucha mayor medida hacia la formación profesional, en particular hacia la de grado superior y las carreras universitarias de ciclo corto y, si entra en vigor la reforma de las titulaciones, que baste con superar el grado, de manera que las maestrías o *másters* no se conviertan en un requisito para transitar mejor al mercado laboral, acabando con la actual carrera de las universidades y sus profesores para crear todo tipo de cursos de postgrado. Junto a ello, además de continuar con los Centros de Orientación e Información para el Empleo, las universidades deberían incrementar sus esfuerzos para aumentar el contenido aplicado o práctico de los estudios universitarios y fomentar las titulaciones con mayor conexión con el mercado laboral. Esto no supone que se menosprecien las Humanidades —como ya hemos dicho nunca hay sobre-educación— ni las carreras polivalentes como las de Derecho, pues hay muchas ofertas de empleo en las que no se especifica título (CES, 2006). Llama la atención que en el estudio ya citado de la Fundación Universidad Empresa (2005; p. 35), hay un 7% de titulados que, para mejorar sus perspectivas de inserción laboral, manifiestan que cursarían enseñanzas de formación profesional.

Por lo que respecta a la Formación Profesional, probablemente ya está todo dicho sobre la necesidad urgente de recuperar su prestigio y atractivo ante la opinión pública y sobre las reformas necesarias y su contenido a partir de las experiencias y resultados en otros

países, en particular y sin mitificarlo, pues ha habido fracasos al tratar de copiar de Alemania, el llamado modelo dual<sup>24</sup>. Pueden hacerse varias críticas a nuestra propuesta. Por una parte, incorporar antes y con menor formación a los jóvenes al mercado laboral puede suponer que su productividad sea menor y mayor la exigencia de formación permanente. A esta crítica puede responderse que de lo que se trata es de aumentar el número de personas con titulaciones más adaptadas al mercado laboral y que se ajusten mejor a los requerimientos de los puestos de trabajo, reduciendo con ello la sobrecualificación. Por lo que respecta a la formación permanente, si se consigue aumentar el número de años de escolaridad, aunque sea reduciendo el número licenciados, estaremos haciendo un mejor uso de los recursos públicos, pues en la actualidad el sector privado invierte poco en formación permanente, llevando en España la mayor parte del peso las Administraciones Públicas. Además, como ha señalado entre otros Aguilar (2005; p. 285), la formación específica en la empresa no sirve para reducir la sobrecualificación, ya que de hecho beneficia a los trabajadores con mayor nivel de estudios. Por otra parte, los estudios disponibles sobre la formación permanente indican que ésta es más de carácter general que específico (Mato, 2002), que la realizan sobre todo las grandes empresas y que un 50% de las empresas con planes de empresa realizarían menos formación permanente si no existieran subvenciones públicas (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2000; p. 258).

Más aún, como señalan De la Fuente, Doménech y Jimeno (2005; p. 111), la inversión en el sistema educativo público para aumentar los niveles de capital humano de un país como España tiene dos ventajas importantes sobre los programas de formación de adultos, como los financiados de forma prioritaria por la Unión Europea: «En primer lugar, este sistema constituye un vehículo más eficiente para alcanzar un segmento amplio de la población y permite hacerlo antes de que los déficit de competencias comiencen a acumularse. En segundo lugar, una mayor utilización de este canal, mucho más consolidado y mejor controlado, debería permitir una mejora en la calidad de la formación ofrecida, a la vez que se mejora la gestión y el control de los recursos del Fondo Social Europeo.»

Una segunda crítica se refiere a los rendimientos de la educación. Los rendimientos de la educación universitaria son en todos los estu-

---

<sup>24</sup> Véase en OCDE (1999) las contribuciones de BOWERS, SONNET, BARDONE y ULRICH TEICHLER. En parecido sentido, QUINTINI y MARTIN (2006).

dios mayores que los de los demás niveles educativos. Podría por ello pensarse que reducir el número de estudiantes universitarios tendrá efectos agregados negativos sobre los salarios a largo plazo. Ahora bien, parece que los rendimientos de los estudios universitarios están bajando, lo que sin duda cabe atribuir al «exceso» de oferta. Por otra parte, los estudios de Formación Profesional de grado medio y los de primer ciclo en la universidad son los que suponen un rendimiento marginal más alto sobre el ciclo escolar inmediatamente anterior (De la Fuente, Doménech y Jimeno, 2005; p. 43), estando, sorprendentemente, el valor de la rentabilidad relativa de la Formación Profesional de grado medio muy cerca de la rentabilidad de los estudios de licenciatura, ocupando el segundo lugar. En todo caso, hay que tomar estas estimaciones con mucha cautela, primero por la cantidad de supuestos simplificadores que contienen. En segundo lugar por que se basan en análisis de sección cruzada y no está claro lo que puede ocurrir a largo plazo con los salarios, en el supuesto de constancia de las políticas públicas: estudios recientes para Canadá (Oreopoulos, Wachter y Heisz, 2005) y los Estados Unidos (Oyer, 2006) muestran que los salarios a largo plazo de los graduados dependen mucho del año de graduación, según haya sido en época de recesión o no y de las condiciones de los mercados de valores, y que esos efectos no desaparecen hasta pasado un largo tiempo. Por último, no debe olvidarse que los estudios de rendimientos de la educación se basan en la utilización de funciones de producción agregadas, cuya legitimidad metodológica está puesta en duda desde hace mucho tiempo, aunque con ello los economistas neoclásicos ignoren las contribuciones de varios memoriales Nobel de Economía<sup>25</sup>.

La tercera crítica es que, como ya hemos puesto de manifiesto, los salarios de los jóvenes ocupados son más bajos que la media de la economía, entre un 40 y un 80%, por lo que puede haber un serio problema en materia de ingresos por cotizaciones, aunque a largo plazo puedan obtener salarios más altos al cambiar de trabajo o promocionarse (OCDE, 2000; p. 16). Por ello, es obvio que el esfuerzo por aumentar y reorientar los niveles educativos debe tener necesariamente una correspondencia por el lado de la demanda de fuerza de trabajo y de las políticas públicas, en particular reduciendo la temporalidad y precariedad de los empleos y mejorando el acceso a la vivienda.

---

<sup>25</sup> No se trata ya de polémica sobre el problema de la distribución, sino de las dificultades irresolubles para la agregación, puestos de manifiesto entre otros por L. R. KLEIN y W. W. LEONTIEF, para lo que nos remitimos al trabajo de FELIPE y FISHER (2006).

En resumen y para finalizar este capítulo, los poderes públicos deberían hacer un esfuerzo considerable para orientar a los estudiantes hacia los ciclos de Formación Profesional, de ambos grados, así como hacia las carreras universitarias de ciclo corto, que son donde se produce la inserción laboral más rápida y mejor, lo que adelantaría en dos o tres años la edad de incorporación de los jóvenes y reduciría los efectos perversos que lleva mostrando desde hace años en España la preferencia por cursar licenciaturas universitarias o estudios de ciclo largo, con unos altos niveles de abandono y la consiguiente sobrecualificación para muchos de los que, en su caso, acaban titulándose. Otra cuestión bien distinta es que la estructura productiva española sea capaz en el futuro de seguir creando empleo y que esos empleos sean de calidad, permitiendo la incorporación de los jóvenes, pues de otra manera aumentaría la tasa de actividad, pero no la tasa de empleo, que es lo que al final importa de cara a la sostenibilidad del sistema de pensiones.



## Capítulo 4

### IMPLICACIONES DEL RETRASO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y DEL ADELANTO DE LA EDAD DE INCORPORACIÓN EFECTIVA AL MERCADO DE TRABAJO

#### 4.1. INTRODUCCIÓN

A partir de la información recogida en los capítulos anteriores es posible proceder a evaluar cuáles serían las implicaciones del retraso de la edad de jubilación y del adelanto de la edad efectiva de incorporación al trabajo desde la triple perspectiva de la sostenibilidad del sistema de seguridad social, las empresas y los trabajadores.

El primer paso en este tipo de ejercicio de simulación es recurrir a una proyección de población que sirva de base para el mismo. Las proyecciones demográficas a más de 20-25 años son arriesgadas en lo que se refiere a la población total, ya que es difícil conocer cuál va a ser el comportamiento reproductivo de las futuras cohortes en edad fértil, así como los movimientos migratorios, aunque son más certeras en lo referido a la población de mayor edad, ya que en ausencia de algún *shock* sanitario imprevisto (como ha sido la pandemia del SIDA en algunos países subsaharianos) no es descabellado asumir que las pautas de mortalidad no van a cambiar drásticamente y, por lo tanto, las proyecciones se limitan a aplicar tasas de supervivencia a personas que ya han nacido. Ello facilita el análisis de las implicaciones del retraso de la edad de jubilación con respecto a las implicaciones del adelanto de la edad de incorporación, ya que lo que nos interesa de las proyecciones de población en este epígrafe es el volumen de las cohortes de población en el entorno de los 65 años, precisamente los grupos sobre los que tendría impacto el retraso de la edad de jubilación.

La proyección de población que utilizaremos es la realizada por la UE para el período 2004-2051, en el escenario con inmigración po-

sitiva<sup>1</sup>. Es importante señalar, en todo caso, que el interés de este análisis está en la comparación de los resultados obtenidos bajo los distintos supuestos de comportamiento en materia de jubilación, más que en los valores absolutos de los indicadores generados, cuya fiabilidad dependerá del grado de error incorporado en la proyección de población, así como de los supuestos que se hagan sobre evolución de las tasas de actividad y de la productividad. Por razones de claridad expositiva las implicaciones del retraso de la edad de jubilación y del adelanto de la edad de incorporación al mercado de trabajo se tratarán de forma separada en las secciones 4.2 y 4.3, aunque el método y las proyecciones utilizadas para ambos ejercicios sean los mismos. Por último, en la sección 4.4 se evaluarán desde una perspectiva comparada ambas opciones.

## 4.2. IMPLICACIONES DEL RETRASO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES

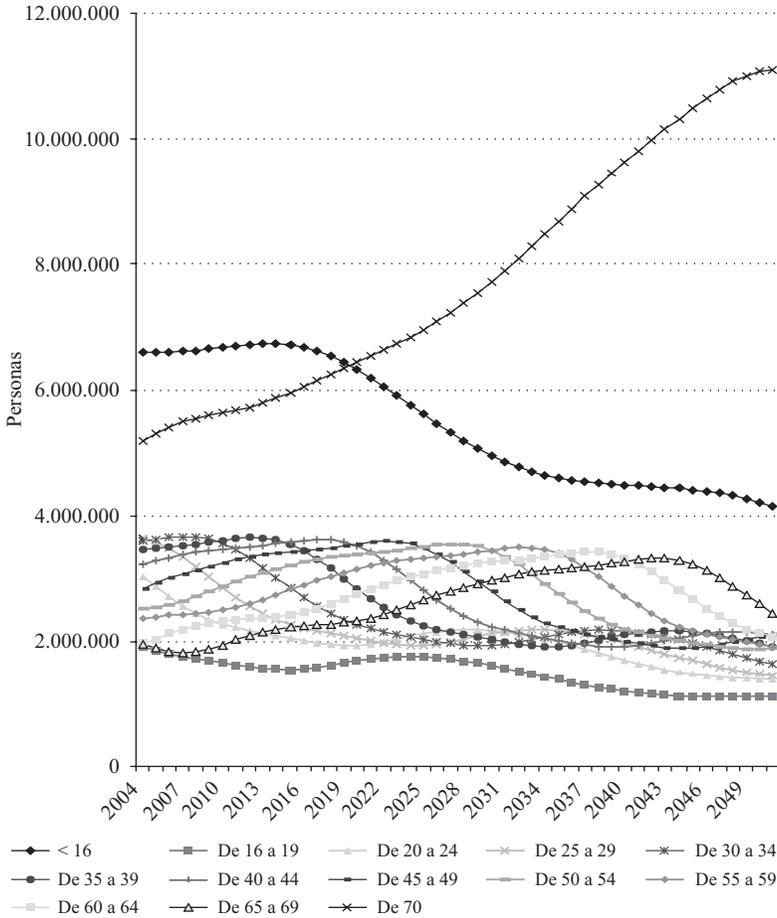
### 4.2.1. Introducción

En los gráficos 4.1 y 4.2, donde se recogen las proyecciones de población de España por grupos de edad para el período 2004-2053 en términos absolutos y como porcentaje de la población total, se puede comprobar cómo, dejando al margen el grupo de 70 y más años, con un crecimiento en términos absolutos y relativos continuado durante todo el período analizado, desde la actualidad a la década de 2030 cambian los grupos de población con más peso en la población total. Con anterioridad a esta fecha es el colectivo poblacional entre 30 y 54 el de mayor presencia relativa en la población total con menos de 70 años, mientras que a partir de esa fecha son los grupos correspondientes a la población entre 54 y 69 los que toman el relevo. Durante este período, exceptuando una ligera recuperación alrededor del primer cuarto de siglo XXI, el peso relativo de los grupos de población entre 16 y 24 años muestra una ligera caída hasta estabilizarse en valores inferiores a los existentes a principios del siglo XXI a partir de la década de los cincuenta.

---

<sup>1</sup> De hecho, los supuestos incorporados con respecto a la inmigración neta, medio millón en 2004 para caer hasta poco más de cuatrocientos mil en 2006, han quedado claramente desfasados. A partir de esta fecha, la migración neta incorporada en la estimación se sitúa en una cifra alrededor de los 100.000 inmigrantes.

Gráfico 4.1  
**Evolución de la población total por grupos de edad. Escenario base con inmigración. España 2004-2051**

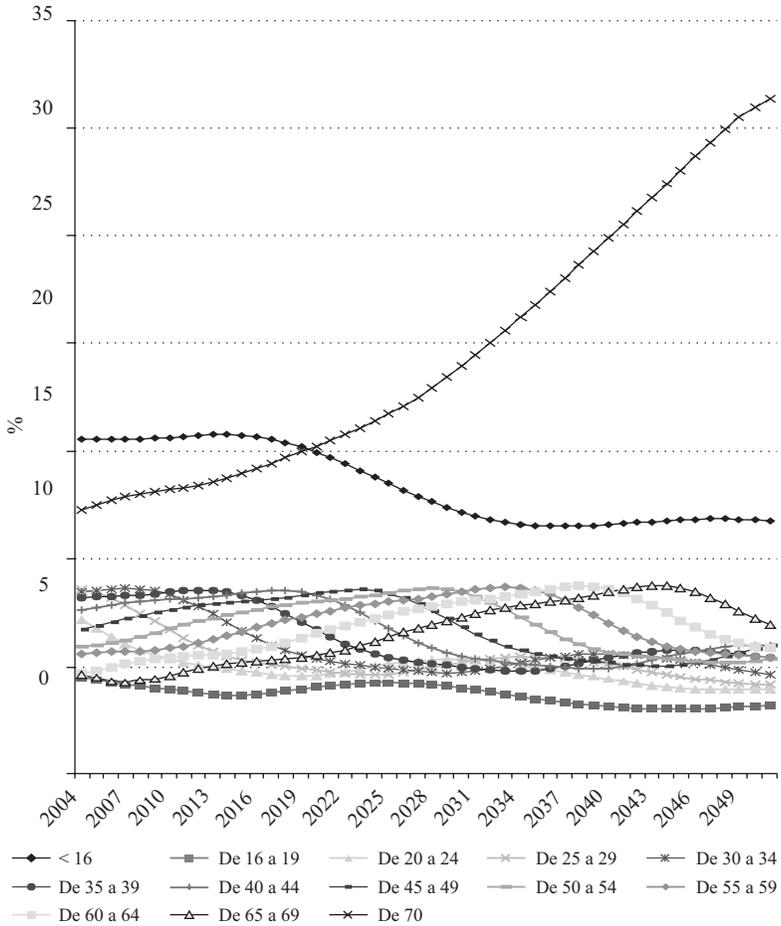


Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Este hecho permite señalar las dos primeras conclusiones en lo que se refiere al impacto del cambio demográfico sobre la sostenibilidad futura de las pensiones. La primera de ellas, a la que ya se ha hecho alusión en el capítulo 2, es que el cambio demográfico esperable, en lo que se refiere al peso relativo de las distintas cohortes en el próximo medio siglo, debería tener un efecto positivo so-

Gráfico 4.2

**Evolución del peso demográfico de los distintos grupos de edad.  
Escenario base con emigración. España 2004-2051**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

bre la productividad en las tres primeras décadas del siglo, ya que son los grupos de población asociados con productividades mayores, *ceteris paribus*, los que más aumentan su peso en el conjunto de población.

El segundo es que, independientemente de las ventajas e inconvenientes asociados a la actuación sobre el colectivo de trabajadores

más mayores para prolongar su permanencia en el mercado de trabajo o sobre el colectivo de población potencialmente activa más joven, para adelantar su incorporación al mismo, las proyecciones ponen de manifiesto de forma inequívoca cómo los grupos correspondientes a trabajadores maduros son los que en el futuro tendrán un peso demográfico mayor y, por lo tanto, serán las actuaciones sobre tales grupos las que *ceteris paribus* tengan un impacto potencial mayor sobre la tasa de actividad global y sobre la sostenibilidad de las pensiones.

De acuerdo con estas proyecciones, el final de la década de 2010 marca un punto de inflexión en cuanto que a partir de dicha fecha se espera que la población de 70 y más años supere a la de menos de 16. Simultáneamente lo que es más importante para nuestro análisis, la tercera década del siglo coincidirá con el momento en que el grupo de edad 40-45, que se puede interpretar como el núcleo de la madurez laboral, se convierte en el grupo mayoritario de población, exceptuando las dos cohortes antes mencionadas (más de 70 y menos de 16). A partir de esa fecha se comprueba que con el paso del tiempo, como resultado del proceso de envejecimiento demográfico, se produce una progresiva sustitución del grupo mayoritario de población en favor de cohortes cada vez más mayores, de forma que en la parte central de la década de 2020 es el grupo 45-59 el mayoritario, en la década de 2030, el grupo 55-59, y en la década 2040, el de 60-64. Frente a ello, el grupo de 16-19 años aparece durante todo el período como el de menor peso demográfico, por debajo del 5% del total, frente a valores en torno al 10% para los sucesivos grupos líderes en esta extraña clasificación. Lo mismo se puede decir del grupo siguiente en términos de juventud, el de 20-24 años, en este caso con una ligera recuperación en la década de 2020 y 2030. Todo ello hace que se pueda adelantar que cualesquiera medidas que se puedan adoptar sobre los grupos de trabajadores de mayor edad tendrán un impacto en términos absolutos sobre la tasa de actividad mucho más importante que las que alternativamente recaigan sobre las cohortes de trabajadores potenciales más jóvenes.

A partir de las proyecciones representadas en los cuadros 4.1 y 4.2, el siguiente paso es traducir los valores en términos de población en magnitudes en términos de población activa, la relevante a la hora de analizar el comportamiento de la tasa de dependencia económica.

Para ello es imprescindible realizar previamente una recapitulación sobre los factores que subyacen a la relativa baja tasa de activi-

Cuadro 4.1  
Tasa de actividad por sexo y grupos de edad. UE-15, 2005

	Total						Masculina						Femenina					
	15 a 24		25 a 54		55 a 64		15 a 24		25 a 54		55 a 64		15 a 24		25 a 54		55 a 64	
	15 a 64	15 a 24	25 a 54	55 a 64	15 a 64	15 a 24	25 a 54	55 a 64	15 a 64	15 a 24	25 a 54	55 a 64	15 a 64	15 a 24	25 a 54	55 a 64		
Alemania	73,8	49,7	86,4	52,0	80,6	52,5	93,6	61,2	66,9	46,8	79,0	43,1	66,9	46,8	79,0	43,1		
Austria	72,4	59,2	86,4	33,0	79,3	63,6	92,8	43,0	65,6	54,8	79,9	23,5	65,6	54,8	79,9	23,5		
Bélgica	66,7	35,0	84,6	33,3	73,9	37,6	92,2	43,4	59,5	32,3	76,8	23,4	59,5	32,3	76,8	23,4		
Dinamarca	79,8	68,1	88,1	62,8	83,6	70,0	91,7	68,7	75,9	66,2	84,5	56,8	75,9	66,2	84,5	56,8		
España	69,7	47,7	80,9	45,9	80,9	52,3	92,4	63,2	58,3	42,9	69,0	29,6	58,3	42,9	69,0	29,6		
Finlandia	74,7	50,7	87,7	56,6	76,6	50,9	90,3	56,9	76,6	50,9	90,3	56,9	76,6	50,9	90,3	56,9		
Francia	69,5	38,4	86,7	40,0	75,1	42,5	93,5	43,1	64,1	34,3	80,2	37,1	64,1	34,3	80,2	37,1		
Grecia	66,8	33,7	81,5	43,2	79,2	37,0	94,6	60,8	54,5	30,4	68,2	27,1	54,5	30,4	68,2	27,1		
Irlanda	70,8	53,3	80,9	53,1	80,6	56,6	92,1	67,7	60,8	49,9	69,6	38,2	60,8	49,9	69,6	38,2		
Italia	62,5	33,8	77,4	32,6	74,6	38,7	91,2	44,3	50,4	28,7	63,6	21,5	50,4	28,7	63,6	21,5		
Luxemburgo	66,6	28,8	83,9	32,4	76,0	32,1	95,5	39,4	57,0	25,5	72,2	25,1	57,0	25,5	72,2	25,1		
Países Bajos	76,9	71,0	86,5	48,1	83,7	71,2	93,8	59,5	70,0	70,8	79,0	36,5	70,0	70,8	79,0	36,5		
Portugal	73,4	43,0	87,1	53,8	79,0	46,9	92,4	62,4	67,9	38,9	81,8	46,1	67,9	38,9	81,8	46,1		
Reino Unido	75,3	61,9	84,1	58,5	81,9	64,7	91,1	68,3	68,8	59,1	77,4	49,0	68,8	59,1	77,4	49,0		
Suecia	78,7	50,2	89,5	72,6	80,9	49,1	92,4	76,2	76,3	51,3	86,5	69,0	76,3	51,3	86,5	69,0		
UE (15)	71,0	47,8	83,9	47,1	78,9	51,2	92,5	56,8	63,2	44,4	75,3	37,8	63,2	44,4	75,3	37,8		
UE (25)	70,2	45,2	83,9	45,5	77,8	48,7	92,1	55,5	62,5	41,7	75,7	36,0	62,5	41,7	75,7	36,0		
Islandia	86,0	76,1	89,1	85,5	89,3	74,3	93,8	89,7	82,6	78,1	84,3	81,3	82,6	78,1	84,3	81,3		
Noruega	78,3	60,3	86,5	66,5	81,6	60,5	89,9	72,1	74,9	60,1	82,9	60,9	74,9	60,1	82,9	60,9		

	Total						Masculina						Femenina					
	15 a 24		25 a 54		55 a 64		15 a 24		25 a 54		55 a 64		15 a 24		25 a 54		55 a 64	
	15 a 64	15 a 24	25 a 54	55 a 64	15 a 64	15 a 24	25 a 54	55 a 64	15 a 64	15 a 24	25 a 54	55 a 64	15 a 64	15 a 24	25 a 54	55 a 64		
España-UE (15)	-1,9	-0,2	-3,7	-2,6	2,5	2,1	-0,1	10,1	-8,4	-3,5	-9,1	-27,7	-8,4	-3,5	-9,1	-27,7		
España-Suecia	-11,4	-5,0	-9,6	-36,8	0,0	6,5	0,0	-17,1	-23,6	-16,4	-20,2	-57,1	-23,6	-16,4	-20,2	-57,1		
España-Dinamarca	-12,7	-30,0	-8,2	-26,9	-3,2	-25,3	0,8	-8,0	-23,2	-35,2	-18,3	-47,9	-23,2	-35,2	-18,3	-47,9		
España-Italia	11,5	41,1	4,5	40,8	8,4	35,1	1,3	42,7	15,7	49,5	8,5	37,7	15,7	49,5	8,5	37,7		

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

dad de la población española. Con esa finalidad en el cuadro 4.1 se reproducen las tasas de actividad de España correspondientes a 2005, junto con las correspondientes a los países de la UE-15, Islandia, Noruega y, finalmente, la UE-25. Para un mejor análisis, la información se presenta tanto de forma agregada como separada por sexos. Del análisis de los datos recogidos en el cuadro 4.1 se obtienen las siguientes conclusiones:

1. España, como resultado del proceso de convergencia experimentado en las últimas dos décadas, muestra en la actualidad una tasa de actividad similar a la media de la UE-15, escasamente un 2% por debajo de ésta.

2. Este resultado, sin embargo, esconde una desigual distribución entre sexos, ya que mientras que, para el grupo de hombres, la tasa de actividad es superior a la media (un 2,5% mayor), la tasa de actividad de las mujeres es más de un 8% inferior a la media.

3. Esta pauta se reproduce para todos los grupos de edad, llamando especialmente la atención la diferencia en tasas de actividad del grupo de edad 55-64, un 10% superior a la media comunitaria en el caso de los hombres y un 27% inferior en el de las mujeres.

4. Por lo tanto, en términos de comportamiento con respecto a la media comunitaria, las diferencias de España responden a una significativamente menor tasa de actividad femenina. Una diferencia ésta que se acentúa según nos movemos a lo largo de los distintos grupos de edad, pasando de un 3,5% de «déficit» en el caso de mujeres entre 15 y 24 a casi 28% en el de mujeres de 55 a 64.

5. La semejanza en términos medios con la UE-15 no impide que España muestre unas tasas de actividad muy por debajo de los países con mayores tasas de actividad. Así, comparado con Suecia, el país con mayor tasa de actividad de la UE-15, España tiene una tasa significativamente inferior (11,4%). Si bien, incluso en este caso, España resiste la comparación en términos de población masculina en los grupos centrales de edad, poniéndose de manifiesto cómo las diferencias responden fundamentalmente a la menor inserción de la mujer española en el mercado laboral.

6. Cuando se toma como referencia los países con mayor tasa de actividad y los grupos de mayor edad (55-64), tanto masculinos como femeninos, ambos se encuentran a una distancia mayor en términos de actividad, un 17% más baja para el caso de los hombres y casi un 60% para el de las mujeres con respecto a Suecia.

Las razones de la menor tasa serían distintas según sexo. En el caso de los hombres reflejaría un abandono más temprano de la actividad laboral (en comparación con Suecia), puesto que las tasas de actividad son idénticas en el colectivo 25-54. En el caso de las mujeres sería fruto de la menor participación laboral *a lo largo de su vida* de las mujeres que ahora se encuentran en ese estrato de edad, conclusión que se derivaría del estrechamiento de las diferencias en tasas de actividad según se baja la escala de edad (16% en el grupo más joven).

7. De todo ello se deduce que, siendo importantes las diferencias de tasas de actividad con los países que tienen mayores tasas en las cohortes de edad más elevada, en lo que se refiere a las mujeres las diferencias no se limitan a tales colectivos, estando presentes a lo largo de todos los grupos de población.

8. A modo de ejemplo se ha simulado cómo cambiaría la tasa de actividad de España si se asumiera un comportamiento idéntico de las personas del grupo de edad 55-64 al existente en Suecia. Para el conjunto de la población, si este grupo asumiera una tasa de actividad del 72,6% frente al 45,9% actual, la tasa global de actividad pasaría del 69,7 al 73,7 (frente al 78,7% de Suecia), con lo que la diferencia se reduciría en una magnitud nada despreciable del 43%. Este ajuste supondría un aumento de la población activa en cerca de 1,2 millones de activos, de los que las  $\frac{3}{4}$  partes los aportarían las mujeres.

Hasta ahora el análisis de los diferentes comportamientos laborales por grupos de edad se ha realizado tomando como referencia la tasa de actividad. Sin embargo, la Cumbre de Lisboa de 2000 cifra los objetivos de empleo a alcanzar por la UE para el años 2005 y 2010 en términos de tasas de empleo (población empleada con respecto a población potencialmente activa) y no de actividad. Como es sabido, la tasa de actividad coincidiría con la tasa de empleo en el supuesto de que la tasa de desempleo fuera nula, ya que la primera se define como población empleada y buscando trabajo con respecto a población potencialmente activa y la segunda, como población empleada con respecto a población potencialmente activa, de forma que los objetivos en términos de tasa de empleo (el 70% para 2010) son siempre más exigentes que los objetivos en términos de tasa de actividad. Así, por ejemplo, para alcanzar el objetivo de una tasa de empleo del 70%, en el supuesto de existencia de una tasa de desempleo del 5% sería necesario alcanzar una tasa de actividad del 75%. El objetivo de una alta tasa de empleo exige, por lo tanto, trabajar en

dos líneas distintas aunque interconectadas: por un lado, aumentar la tasa de actividad; por otro, reducir la tasa de desempleo. En la medida en que la existencia de desempleo desanime a los potencialmente activos a buscar trabajo, y el crecimiento del empleo incentive a los inactivos a incorporarse al mercado de trabajo, las actuaciones en materia de empleo incidirán también de forma positiva sobre la tasa de actividad.

En todo caso, y aunque ambas variables estén relacionadas, tiene sentido, y así se va a hacer en estas páginas, simular el comportamiento de la tasa de actividad, ya que su aumento es condición necesaria para aumentar la tasa de empleo una vez se alcanzan tasas de desempleo bajas. Dicho esto, es importante señalar que de nada sirve que aumente la tasa de actividad si paralelamente no se produce un aumento del empleo. En lo que a esto respecta, la tasa de actividad se puede interpretar en términos de empleo potencial y la tasa de empleo en términos de empleo efectivo. Cuando se marcan objetivos de crecimiento de la tasa de actividad a largo plazo es porque se supone que la economía, de forma autónoma o ayudada por la política económica, va a ser capaz de movilizar a los nuevos activos.

#### **4.2.2. Aumento de las tasas de actividad de los trabajadores mayores, tasa de actividad agregada y tasa de dependencia: algunas simulaciones**

Una vez situada la importancia que la menor tasa de actividad de las personas de mayor edad tiene a la hora de explicar la menor tasa de actividad de España con respecto a la de los países de la UE con mayores tasas de inserción laboral, estamos en condiciones de simular cuál sería el impacto del retraso de la edad efectiva de jubilación, y por lo tanto el aumento de la tasa de actividad de los grupos de población de mayor edad, sobre las tasas de actividad global del país, en una primera fase, y sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones con posterioridad. Este último efecto será la suma del derivado de la presencia de un mayor número de cotizantes (más personas trabajando), la reducción en el número de pensiones (aquellos que de haber prolongado su actividad laboral estarían cobrando una pensión) y, en su caso, el impacto que un mayor número de años cotizados tenga sobre las futuras pensiones percibidas por los trabajadores que posponen su jubilación.

Con la finalidad de calibrar la incidencia que tendría un aumento en la edad de jubilación y el correspondiente aumento en la tasa de

actividad<sup>2</sup>, se ha procedido a simular cuál sería el comportamiento de la tasa de actividad global de la economía en los próximos 50 años bajo tres supuestos distintos. El *escenario base* se construye bajo el supuesto de que las tasas de actividad por grupos de edad permanecen con los valores actuales, de forma que los cambios en la tasa de actividad total serían tan sólo los derivados de los cambios en la composición de edad de la población (ya que cada grupo de edad tiene tasas de actividad distintas). Este supuesto base es especialmente restrictivo en la medida que, incluso sin cambios en las pautas de retiro, es de esperar que, según vaya madurando demográficamente la población femenina más joven, que actualmente tiene una tasa de inserción laboral mucho mayor que sus antecesoras, también vaya cambiando su comportamiento laboral a lo largo de su ciclo vital a favor de una mayor permanencia en el mercado de trabajo. En todo caso, y con la finalidad de separar las cuestiones (el alargamiento de la vida laboral versus mayor inserción laboral de las mujeres), se ha considerado que este supuesto era oportuno como escenario base.

El *escenario I* incorpora el supuesto de un incremento lineal de la tasa de actividad del grupo de personas entre 55 y 64 años del 15% anual hasta alcanzar una tasa de actividad del 72%, igual a la existente en Suecia en la actualidad (que se alcanzaría en el 2036). Para los trabajadores con más de 64 años este escenario asume un comportamiento similar (incremento anual del 15%) sobre las tasas actuales de actividad, aunque en esta ocasión sin límite superior. Este supuesto se puede considerar conservador ya que es razonable pensar que según vaya aumentado el porcentaje de trabajadores que alargan su ciclo laboral hasta los 65 años, aumentará también el de aquellos que se planteen mantenerse en el mercado de trabajo una vez cumplida dicha edad. En todo caso, y dadas las bajas tasas de actividad (4,6% entre 65 y 69 años y 1% con 70 y más años), el efecto global de este grupo no es muy significativo salvo que se incorporen cambios drásticos en su comportamiento. Este escenario supondría reducir en tres cuartas partes la diferencia de tasa de actividad entre el grupo de edad 25-54 y el grupo de edad 55-64, ya que la diferencia pasaría de los 35 puntos porcentuales de la actualidad (2005) a 8,9 puntos.

---

<sup>2</sup> Hay que señalar, en todo caso, que la jubilación no es el único factor que afecta a la tasa de actividad del grupo de personas de mayor edad, por lo menos no antes de cumplir los 65. Algo que es especialmente válido para las mujeres de mayor edad, cuya inserción laboral ha sido por razones sociológicas e históricas tradicionalmente muy baja en España.

El *escenario II* es similar al anterior salvo en que se introduce como límite superior para la tasa de actividad del grupo 55-64 el 80%, la tasa actual de actividad del colectivo 25-54 (que se alcanzaría en 2042). Este escenario, el más ambicioso de los planteados supondría acercarse al país con mayor tasa de actividad para este grupo de edad: Islandia con el 85,5%.

En el gráfico 4.3.a se recoge la evolución prevista de la población activa en el supuesto de que se mantuvieran constantes las tasas de actividad de cada uno de los grupos de edad, mientras que el gráfico 4.3.b recoge el efecto de un aumento de las tasas de actividad de los grupos de mayor edad como el asumido en el escenario I. Por último, en el gráfico 4.3.c se representa la evolución de la población activa en el supuesto de que paulatinamente creciera la tasa de actividad del grupo 55-64 hasta eliminar el salto en tasas de actividad entre este grupo de edad y el inmediatamente anterior (25-54).

El gráfico 4.4 facilita la comparación de los resultados al recoger el efecto neto que sobre la población activa total tendrían los comportamientos en términos de tasa de actividad de la población de más de 54 años incorporados en los escenarios I y II. Como se puede apreciar, en el escenario II, el que incorpora un aumento de las tasas de actividad del grupo 55-64 hasta el 80%, la ganancia de población activa con

Gráfico 4.3.a

**Evolución de la población activa:  
escenario base = tasas de actividad actuales**

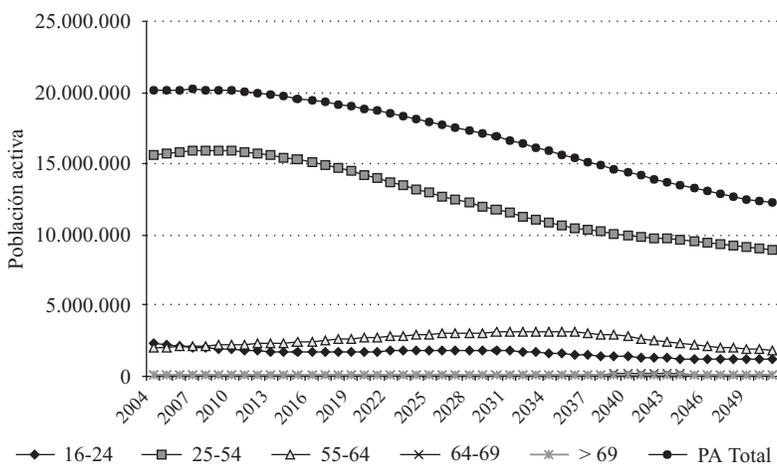


Gráfico 4.3.b  
Evolución de la población activa en el escenario I

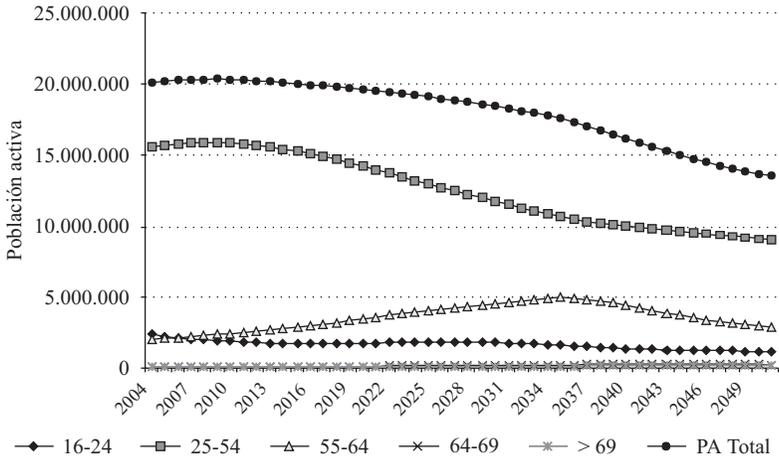
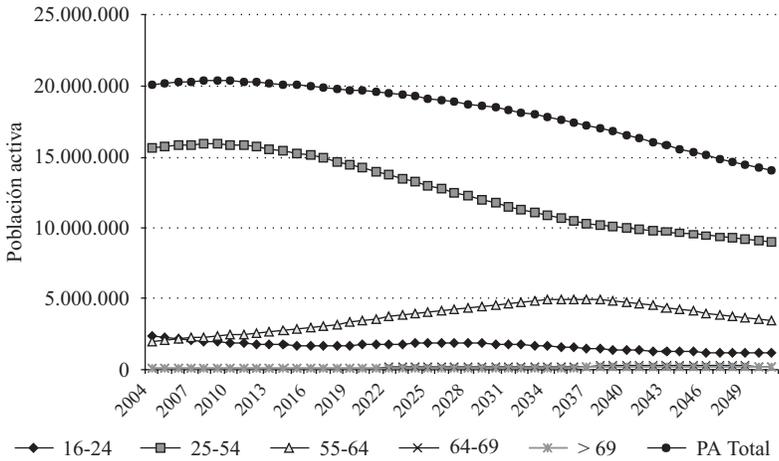
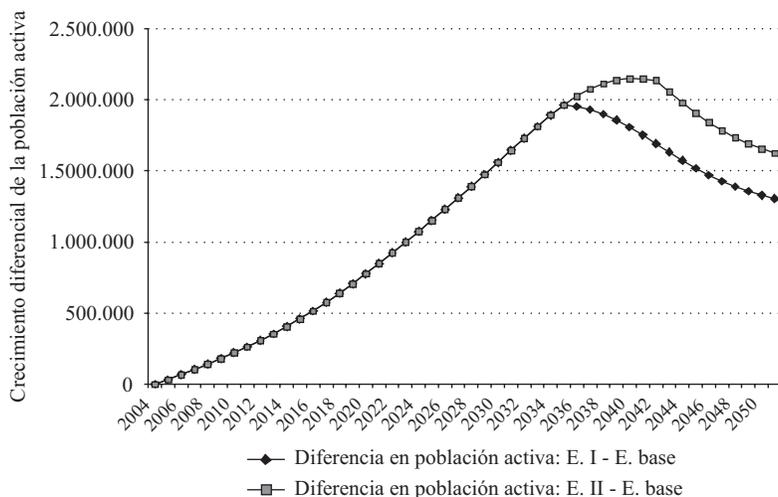


Gráfico 4.3.c  
Evolución de la población activa en el escenario II



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 4.4  
**Diferencias en población activa entre el escenario base  
 y los escenarios I y II**



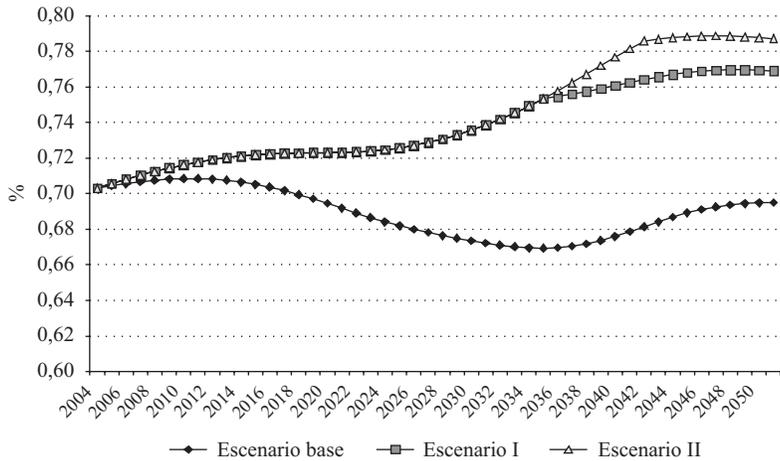
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

respecto al escenario base supera los 2,1 millones de trabajadores, esto es, un aumento cercano al 16% de la población activa. En el escenario I, menos ambicioso, las ganancias se agotan con anterioridad en el tiempo, rozando los 2 millones de incremento.

A partir de finales de la década de 2030 en el escenario I, y un poco después, en el escenario II, el efecto del aumento de la tasa de actividad del grupo 55-64 pierde intensidad, un comportamiento que se explicaría por la pérdida de peso demográfico de este colectivo, que alcanza su peso máximo en 2034. Ello implica que a partir de esta fecha probablemente sería necesario trasladar las medidas de retraso de la edad de jubilación al colectivo 65-69, cuya tasa de actividad ha crecido en ambos escenarios al mismo ritmo que la del colectivo 55-64, pero a partir de una tasa tan baja (por debajo del 5%) que su efecto final es cuantitativamente poco significativo aunque se multiplique por dos en términos absolutos.

Como complemento de la simulación de los resultados en términos de población absoluta, en el gráfico 4.5 se puede observar la evolución de las tasas de actividad agregada en los tres escenarios planteados. Las funciones representadas recogen simultáneamente el efecto combinado del cambio de la composición de edad de la población

Gráfico 4.5  
Evolución de las tasas de actividad: escenario base, I y II



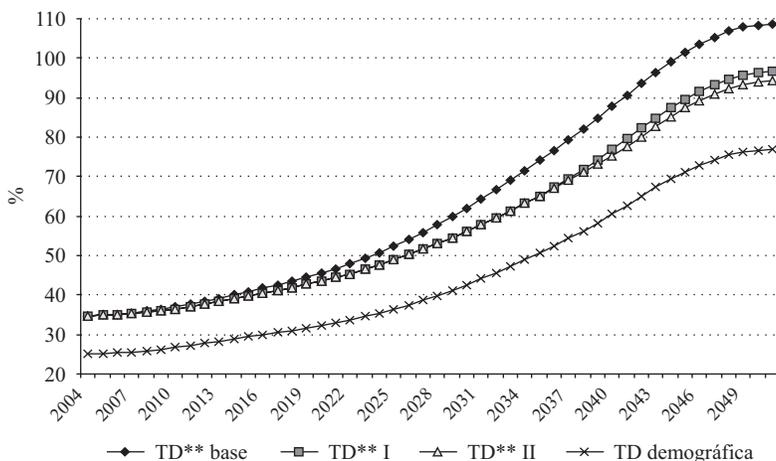
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

(con su efecto sobre las tasas de actividad) y los supuestos de aumento de las tasas de actividad de los grupos de población de mayor edad incorporados en los escenarios I y II.

Una vez conocido el impacto que un aumento de las tasas de actividad de la población de mayor edad (hasta alcanzar las tasas actuales de Suecia o eliminar la caída en tasa de actividad del grupo de edad 55-64) tendría sobre la población activa y las tasas de actividad global, cabe plantearse cuál sería el efecto de estos cambios sobre el comportamiento de la tasa de dependencia. Con esta finalidad, el gráfico 4.6 reproduce el comportamiento de la tasa de dependencia con respecto a la población activa, TD\*\*, calculada como población mayor de 65 años no activa con respecto a población activa de más de 16 años, en los supuestos contemplados hasta el momento: escenario base, I y II. Asimismo y a modo de comparación, se incorpora en el gráfico la tasa de dependencia demográfica, TD, calculada teniendo en cuenta tan sólo las edades y no la participación de los individuos en la población activa<sup>3</sup>. Obviamente, esta tasa es inferior a las anteriores y reflejaría una tasa de dependencia potencial en el supuesto que toda la población entre 16 y 64 años trabajara y toda la de

<sup>3</sup> Una revisión de las distintas tasas de dependencia se puede encontrar en la sección 2.3 del capítulo 1.

Gráfico 4.6  
**Evolución de la tasa de dependencia con respecto  
 a la población activa, TD\*\* en tres escenarios distintos y tasa  
 de dependencia demográfica**



*Nota:* TD\*\* = población > 64 años inactiva/población activa; TD = población > 64 sobre población mayor de 15 y menor de 65. Base, I y II hace referencia al escenario base, I y II respectivamente.

*Fuente:* Eurostat y elaboración propia.

más 65 estuviera inactiva. Por último, el indicador TD\*\* coincidiría con la Tasa de Dependencia Económica, TD\* (inactivos de más de 65 años con respecto a ocupados) en el supuesto de pleno empleo, caso contrario ésta sería superior a la TD\* en función de la tasa de desempleo existente.

Como se puede apreciar, el aumento de la tasa de actividad de los grupos de población de mayor edad contribuye de forma significativa a frenar el aumento de la tasa de dependencia (TD\*), aunque este aumento diste mucho de neutralizar dicho incremento. Para ello sería necesario, como se ha avanzado tras el análisis de las diferencias de tasas de actividad de España con respecto a los países de la UE con tasas de actividad más elevadas, el aumento de las tasas de actividad, especialmente las femeninas, a lo largo de todo el espectro de grupos de edad. En todo caso, como se comentó en el primer capítulo al tratar la cuestión de los indicadores de dependencia, el aumento de los valores de dicho indicador, así como sus niveles, se reduce de forma significativa cuando éste se define en términos de dependencia total (esto es, incluyendo tanto la población de más 65 como a la de menos de 16).

### 4.2.3. La relación edad de jubilación-tasa de actividad

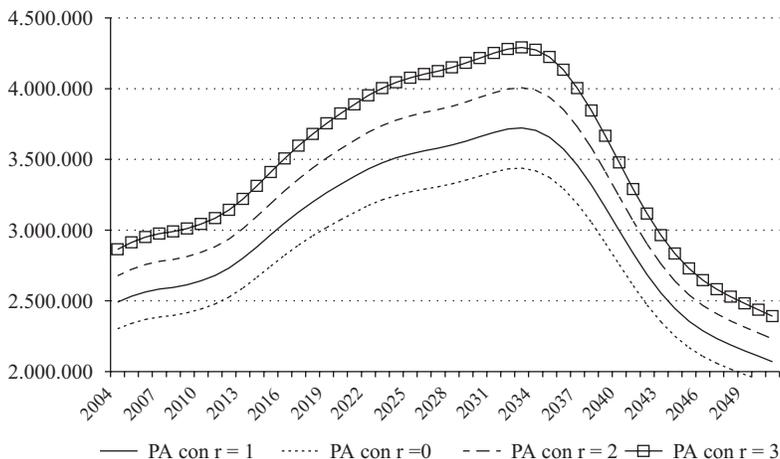
Tras analizar el efecto del aumento de las tasa de actividad de la población de mayor edad sobre la tasa de actividad global y las tasas de dependencia demográfica, y puesto que en el debate sobre la reforma de los sistemas de pensiones el retraso de la edad de jubilación se ha convertido en un *item* prioritario, es interesante explorar cuál es la relación específica que existe entre retrasar la edad de jubilación y el aumento de la tasa de actividad de una determinada cohorte de población. En definitiva, lo que se trata es de responder a la pregunta de cuánto aumenta la tasa de actividad de una cohorte, o la tasa agregada de actividad, un retraso en  $x$  años de la edad de jubilación.

El cálculo de la relación entre retraso de la edad de jubilación y tasas de actividad se ha realizado de la siguiente manera: (1) Utilizando la base de datos de vida laboral de la SS se ha estimado la distribución por tramos de edad de las altas de pensiones en 2004. (2) Se ha calculado la población activa que se derivaría de un comportamiento de la población como el recogido por las proyecciones de la UE 2004-2051 en el escenario con inmigración suponiendo tasas de actividad por cohortes como las actuales. (3) Se ha aplicado la distribución de jubilación por edades obtenida en el paso (1) a la población activa estimada por cohortes en el paso (2), obteniéndose el número de trabajadores que se jubilaría cada año de 2004 a 2051 bajo el supuesto de que no variara ni la tasa de actividad por cohortes ni la estructura de edad de jubilación. (4) Se asume que el retraso de la edad de jubilación es lineal y, por lo tanto, por cada año de retraso de la edad de jubilación se suma a cada cohorte de población activa el número de trabajadores que se habría jubilado ese año si no se hubiera retrasado la edad de jubilación, esto es, se multiplica por uno si el retraso es de un año, por dos si fuera de dos, etc.

En el gráfico 4.7 se recogen los resultados de la aplicación de esta metodología expresados en términos de la población activa de 55 y más años que habría a lo largo del próximo medio siglo, a partir de las estimaciones de la UE, bajo el supuesto de mantenimiento del comportamiento 2004 de jubilación ( $r = 0$ ), que sería el escenario base, y retraso de la edad de jubilación en uno, dos y tres años. El gráfico 4.8 recoge estos mismos resultados pero expresados en términos de tasa de actividad agregada: cada retraso en un año de la edad de jubilación supone un aumento de 0,6 puntos de la tasa de actividad agregada. Recuérdesse que con una edad media de jubilación de 63 años, el esce-

Gráfico 4.7

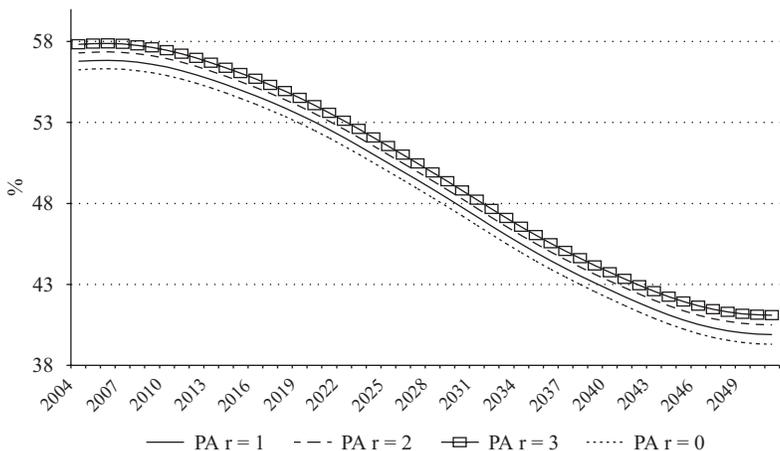
**Simulación de la evolución de la población activa bajo distintos supuestos de retraso en años (r) de la edad de jubilación**



Fuente: Eurostat, INE, MCVL (2005) y elaboración propia.

Gráfico 4.8

**Simulación de la tasa de actividad total bajo distintos supuestos de retraso de la edad de jubilación efectiva (r = años de retraso)**



Fuente: Eurostat, INE, MCVL (2005) y elaboración propia.

nario  $r = 3$  equivaldría a retrasar la edad media efectiva de jubilación a 66 años<sup>4</sup>.

Por último, en el cuadro 4.2 se recogen las tasas de actividad por grupos de edad estimadas bajo los supuestos alternativos de mantenimiento de la edad de jubilación media efectiva ( $r = 0$ ), retraso en un año ( $r = 1$ ) y retraso en tres ( $r = 3$ ).

Cuadro 4.2  
**Tasas de actividad bajo distintos supuestos de retraso de la edad de jubilación efectiva**

<i>Retraso</i>	<i>Años</i>	<i>2004</i>	<i>2010</i>	<i>2020</i>	<i>2030</i>	<i>2040</i>	<i>2050</i>
$r = 0$	55-59	57,31	57,31	57,31	57,31	57,31	57,31
	60-64	40,57	36,70	38,82	36,31	29,93	32,45
	65-69	6,34	6,86	7,14	6,26	5,08	4,30
$r = 1$	55-59	57,34	57,34	57,34	57,34	57,34	57,34
	60-64	46,16	41,75	44,17	41,31	34,06	36,93
	65-69	9,97	10,80	11,23	9,85	8,00	6,76
$r = 3$	55-59	57,41	57,41	57,41	57,41	57,41	57,41
	60-64	57,34	51,87	54,87	51,31	42,30	45,87
	65-69	17,23	18,66	19,41	17,04	13,82	11,69

*Fuente:* Eurostat, INE, MCVL (2005) y elaboración propia.

Como se puede apreciar, en el primer grupo de edad, las jubilaciones son tan escasas que el retrasar la edad de jubilación no altera las tasas de actividad. Para esta cohorte la baja tasa de actividad estaría explicada por otros factores distintos de la jubilación (la escasa inserción laboral de las mujeres en este grupo de edad es la razón principal). Para el grupo 60-64, sin embargo, el retraso de la edad de jubilación implica (con los supuestos incorporados en la estimación) un aumento de la tasa de actividad de la cohorte de seis puntos por año. En este caso el impacto es muy significativo, y supone, en el escenario de retraso de tres años, eliminar la caída en la tasa de actividad entre los grupos 55-59 y 60-64. Es importante señalar que, en todo caso, los resultados son contingentes al supuesto incorporado sobre número y distribución de jubilaciones incorporado en la estimación. Para este

<sup>4</sup> En este caso, las tasas de actividad se han calculado con respecto a la población de más de 15 años (y no entre 15 y 64 como en el cuadro 4.1, de ahí la diferencia).

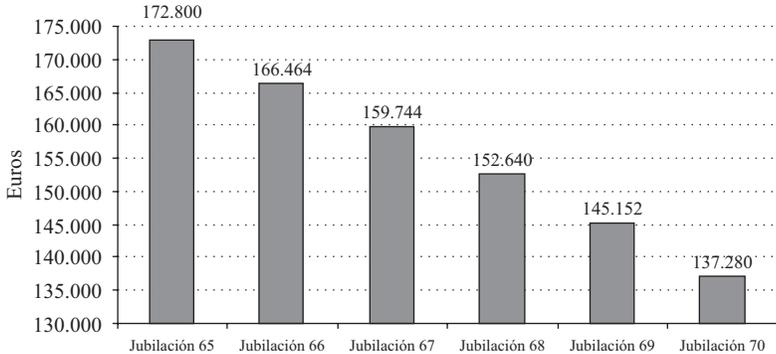
cálculo, como se ha señalado, se ha utilizado el número de jubilaciones de 2004, equivalente aproximadamente al 8% de la población activa de más de 54 años y con un valor en términos absolutos (cerca de los 190.000) muy similar al de años anteriores. Sin embargo, en el año 2006 el número de altas aumentó en un 40%. De haberse utilizado este valor como base para el cálculo los resultados recogerían un mayor efecto del retraso de la jubilación comparado con el escenario base.

#### **4.2.4. Efecto sobre la Seguridad Social**

El retraso de la edad efectiva de jubilación tendría dos efectos de distinta naturaleza sobre la Seguridad Social. El primero de ellos tiene que ver con el hecho de que el trabajador que retrasa su jubilación se mantiene como cotizante activo y por lo tanto no se minoran los ingresos de la SS. Para que este efecto se produzca es necesario que, en el supuesto de que el trabajador se jubilara, la empresa no procediera a sustituirlo por otro, ya que, de así hacerlo, la Seguridad Social no vería reducido el número de cotizantes. Por lo tanto este efecto sólo se producirá en situaciones de restricción de oferta en el mercado de trabajo, esto es, de ausencia de trabajadores, ya con carácter general, ya con carácter específico para una ocupación/nivel de formación determinado. Con los niveles de desempleo actuales y la alta movilidad de la mano de obra derivada de la posibilidad de acudir a trabajadores inmigrantes no parece que este efecto sea relevante en la actualidad, aunque podría serlo en el futuro como resultado del cambio demográfico. Si el trabajador retrasa su edad de jubilación más allá de los 65 años (con 35 de cotización), de acuerdo con la legislación vigente (Ley 35/2002 de 12 de julio) tanto la empresa como el trabajador quedan exonerados de cotizar a la Seguridad Social, con lo que se eliminaría el efecto positivo del retraso de la edad de la edad de jubilación sobre los ingresos de la SS. Por lo tanto el «efecto ingresos» se verá reducido a un número muy limitado de casos: trabajadores de menos de 65 años que no tendrían sustitución en la empresa.

El segundo efecto se deriva del hecho de que si un trabajador retrasa su jubilación se reduce el número de años durante los que cobra la pensión y, por lo tanto, el coste global de esa pensión para la SS. En el gráfico 4.9 se recoge el gasto en un pensionista medio jubilado en 2005 (sin descontar) con 35 años cotizados y bajo supuestos alternativos de retraso de la jubilación de 1 a 5 años (con el correspondiente

Gráfico 4.9  
**Pensión acumulada (17 años de esperanza de vida)**  
**con 65 años y + de 65 años con 35 años de cotización**  
 (+2% por año de retraso a partir de los 65)



Fuente: SS y elaboración propia.

aumento de la pensión en un 2% anual)<sup>5</sup>. Como se puede apreciar, el coste, para una esperanza de vida de 17 años, es inferior para la SS según se retrasa la edad de jubilación, reduciéndose éste en casi un 6% en el supuesto de retraso de alargamiento de la actividad laboral hasta los 70 años.

#### 4.2.5. Efecto sobre la productividad y organización del trabajo

Como se ha analizado en el capítulo dos, existen indicios suficientes como para suponer que a partir de determinado momento de la vida activa, que se sitúa alrededor de los 50-55 años, el envejecimiento tiene implicaciones en términos de productividad, por lo que es razonable pensar que una política de alargamiento de la edad laboral efectiva se acabaría reflejando en la productividad global. Sin embar-

<sup>5</sup> El Proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social aprobado en Consejo de Ministros el 17 de febrero de 2006 incluye modificaciones en los incentivos en todos los supuestos a la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. En concreto: (1) incremento del 2% de la pensión por cada año cotizado después de los 65. (2) El incremento sube al 3% para los trabajadores con carreras de cotización de 40 años. En el caso de alcanzar la pensión máxima se reconocerá el derecho a percibir anualmente una cantidad a tanto alzado, cuyo importe se determinará en función de los años cotizados.

go, también hay razones para pensar que tal efecto no será muy drástico si tenemos en cuenta que una parte importante de los trabajadores (el 30% en 2004) no se jubila hasta los 65 años, y el retraso de la edad de jubilación tan sólo significaría que se generalizara ese comportamiento. Dicho esto, es muy probable que el alargamiento de la vida laboral activa exigiera, como también se ha señalado en el capítulo dos, una mayor flexibilidad funcional en el sentido de introducir cambios en las actividades desarrolladas por los trabajadores de mayor edad, adaptándolas a aquéllas más adecuadas a su condición y capacidades físicas y psíquicas. En el caso de muchos trabajos, la posibilidad de llevar a cabo estas modificaciones probablemente será prácticamente nula, pero en otros puede ser importante y exigir cierta formación por parte de la empresa. Igualmente, puesto que es difícil y probablemente no deseable, si la reasignación de los trabajadores va acompañada por una reducción salarial, por ejemplo mediante la pérdida de alguna bonificación directamente asociada a la realización de alguna tarea (como trabajo nocturno, peligrosidad, etc.), el alargamiento de la edad de jubilación puede generar un aumento en los costes laborales unitarios de las empresas, sobre todo en aquellas con una plantilla más envejecida.

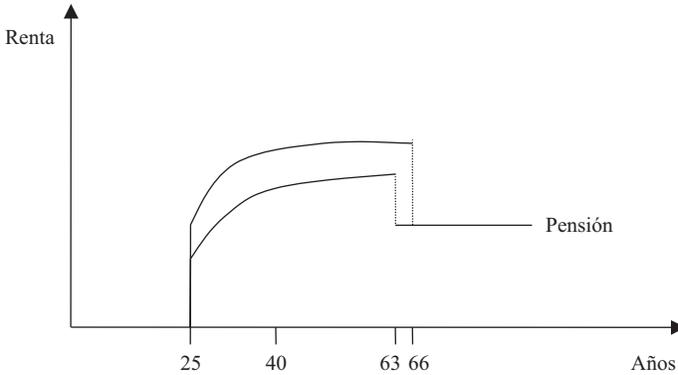
#### **4.2.6. Efecto sobre los trabajadores**

Si tomamos como referencia las declaraciones de los trabajadores cuando se les pregunta sobre cuál es la edad que consideran adecuada para jubilarse, el retraso de la edad de jubilación claramente tiene un efecto negativo sobre el bienestar de éstos. De acuerdo con la información recogida en la sección ocho del capítulo dos, la jubilación es algo que los trabajadores en términos generales valoran positivamente en edades similares a las actuales y por lo tanto su retraso incidiría negativamente sobre su bienestar. En términos de ciclo vital, el alargamiento de la edad de jubilación como política de fortalecimiento del sistema de pensiones supone, paradójicamente, alterar el sistema de transferencia intertemporal de rentas de los sujetos, ya que significaría que éstos (o las futuras generaciones) se verían liberados de parte de sus cotizaciones sociales durante su vida activa, al haber menos pensionistas como resultado del retraso de la edad de jubilación y por lo tanto podrían disfrutar de un mayor consumo, pero a costa de ello tendrían que alargar su período laboral, ya que su jubilación no se haría efectiva hasta más tarde (gráfico 4.10). La paradoja a la que se aludía más arriba resultaría de que la justifica-

ción tradicional de los sistemas de pensiones es justo la contraria: reducir el consumo durante los años de actividad laboral para aumentarlo al final del ciclo vital.

Gráfico 4.10

### Renta a lo largo del ciclo vital bajo supuestos alternativos de jubilación



#### 4.2.7. Resumen y conclusiones

En esta sección se ha evaluado cuál sería el impacto de un retraso de la edad de jubilación sobre las tasas de actividad, sobre las empresas y sobre los trabajadores. En la misma se ha podido comprobar cómo el retraso de la edad de jubilación es un mecanismo importante en el proceso de aumento de la tasa de actividad en los grupos de trabajadores de mayor edad. Sin embargo, de la comparación de la sección 4.2.2, donde se analizaban distintos escenarios de aumento de la tasa de actividad del colectivo de población potencialmente activa de mayor edad sobre la tasa de actividad agregada, y la sección 4.2.3, donde se vinculaba el retraso de la edad de jubilación con el aumento de la tasa de actividad, se deduce que el retraso de la edad de jubilación no es un mecanismo suficientemente potente para generar los incrementos de las tasas de actividad necesarios para compensar el aumento de la tasa de dependencia demográfica. Las bajas tasas de actividad en la población de más de 65 años resultan, fundamentalmente, de las bajas tasas de activi-

dad de la población femenina, y no sólo de los procesos de jubilación anticipada, por lo que difícilmente se podrán compensar sólo mediante el alargamiento de la vida laboral de los activos. Como, por otra parte, la inactividad femenina a esas edades es el resultado en la mayor parte de los casos de una inactividad laboral prolongada, no es razonable pensar que se pueda producir en el corto plazo un aumento de la tasa de actividad femenina de estas cohortes. En el largo plazo, sin embargo, la clave para alcanzar los altos niveles de actividad recogidos en las estimaciones de la sección 4.2.2, está en lograr la permanencia en el mercado de trabajo de la mujeres que se han incorporado en edades más jóvenes (el 69% en el grupo 25-54), una política que nada tiene que ver con el retraso de la edad de jubilación.

Paralelamente, esta sección se ha hecho eco del efecto que el retraso de la edad de jubilación tendría sobre la productividad (probablemente a la baja) y sobre las expectativas y bienestar de los trabajadores (en el mismo sentido). En lo que se refiere a las implicaciones para las empresas, la política de retraso de la edad de jubilación exigirá de un aumento de la flexibilidad funcional, deseablemente dentro de la misma empresa, aunque no se puede descartar el hecho de que no todas las empresas tengan capacidad para efectuar los cambios de tareas necesarios asociados al alargamiento de la edad de actividad laboral. Una posible vía para compensar a la empresa por el impacto potencial sobre sus costes laborales unitarios del retraso de la jubilación sería mediante una reducción de las cotizaciones a la seguridad social para este colectivo de trabajadores, aunque con ello se neutralizaría parcialmente el efecto positivo de la medida sobre la Seguridad Social.

En términos de los efectos sobre la Seguridad Social habría que distinguir entre un efecto cierto: la reducción del coste total de las pensiones (en el número de jubilaciones evitadas  $\times$  pensión media) y el mantenimiento del número de cotizantes. Este último efecto sólo se produciría en el caso de que por falta de mano de obra, o por falta de trabajadores con las cualificaciones de los jubilados, no se pudiera substituir al trabajador jubilado por otro trabajador antes desocupado o inactivo. Este último efecto, por lo tanto, sólo se producirá en sociedades con escasez de mano de obra, algo que podría ocurrir en el futuro, pero ciertamente no en la actualidad. En todo caso, la magnitud del efecto final sobre la Seguridad Social dependerá de si dicho alargamiento de la vida laboral va aparejado

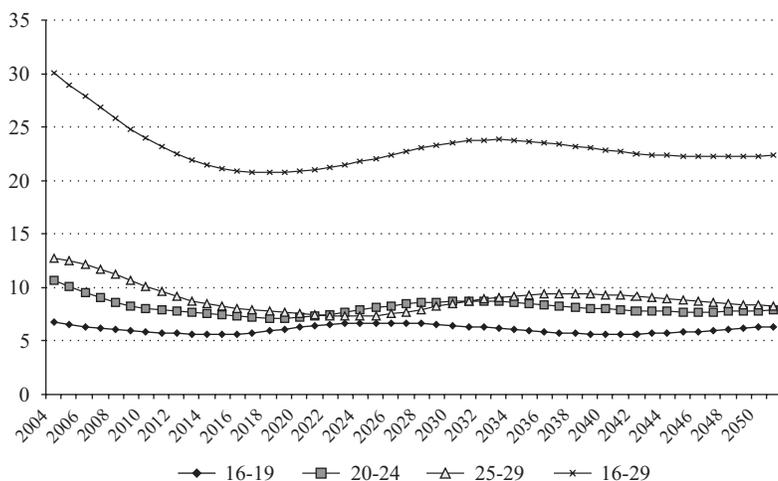
con un aumento de la cuantía de la pensión a la que tienen derecho los trabajadores.

#### 4.3. IMPLICACIONES DEL ADELANTO DE LA EDAD DE INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO SOBRE EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES

Siguiendo el esquema desarrollado en la sección anterior, lo primero que plantearíamos en esta sección es el efecto que el adelanto de la edad de incorporación al mercado de trabajo tendría sobre las tasas de actividad y por lo tanto sobre las tasas de dependencia potencial. Como paso previo hay que recordar, como se hizo al principio de este capítulo, que de acuerdo con las proyecciones de población disponibles este grupo de población va a perder peso demográfico en el futuro, sobre todo hasta comienzos de la década de 2020 y, por lo tanto, y a diferencia de lo que ocurría con las actuaciones sobre las cohortes de mayor edad cuyo peso demográfico crece en el futuro, las actuaciones sobre estos grupos de edad tendrán un impacto menor sobre el crecimiento de la tasa de actividad. En el gráfico 4.11 se recoge las proyecciones del peso de las cohortes 16-19, 20-24 y 25-29 sobre el conjunto de la población potencialmente activa (16-64), apreciándose una caída en el peso demográfico en las dos primeras décadas y cierta recuperación (parcial) a partir de entonces hasta estabilizarse con un peso de alrededor del 23% en la última década contemplada en el gráfico. Ello significa, por poner un ejemplo, que mientras que una actuación dirigida a aumentar en un 10% la tasa de actividad de este grupo en 2004 repercutiría en un aumento del 3% de la tasa de actividad agregada, en el 2020 el impacto sería de sólo un 2%. Por contra, una actuación sobre el grupo de trabajadores de 55-64 años que llevara a un aumento de su tasa de actividad en el 10%, aportaría un aumento de la tasas de actividad agregada en el 2004 de tan sólo un 1,5%, mientras que en el 2020 el impacto sería de un 2,2%, alcanzando en el 2035 casi el 3%.

La segunda diferencia importante con respecto a los colectivos de trabajadores adultos objeto de análisis en la sección anterior es que, como se ha visto con detalle en el capítulo tres, mientras que en el caso de trabajadores de edad avanzada la alternativa al trabajo es la inactividad, ya por jubilación ya por otras razones, en los colectivos

Gráfico 4.11  
**Participación de la población joven en la población  
 potencialmente activa**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

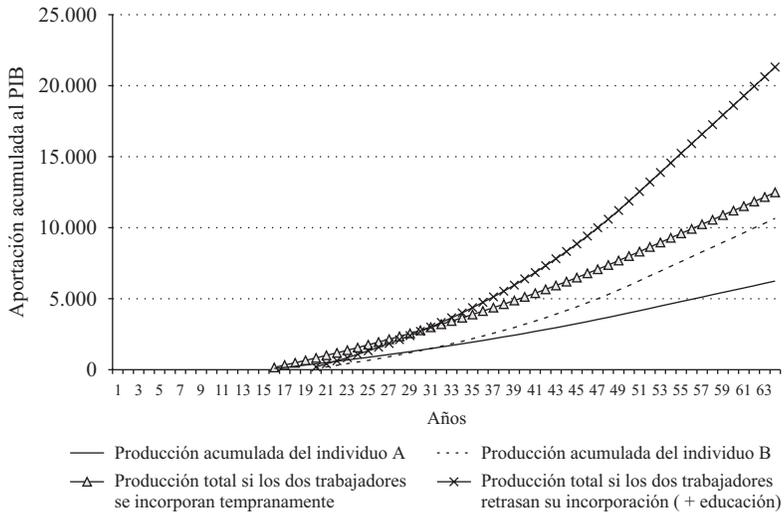
jóvenes, la inactividad laboral responde de forma principal a la realización de estudios, fundamentalmente reglados<sup>6</sup>. Ello significa que las actuaciones dirigidas a aumentar la tasa de actividad implican necesariamente, especialmente en el grupo 16-19, pero también en el grupo 20-24, recortar el período de formación de los nuevos activos, o al menos, recortar el período de formación a tiempo completo. En la medida que el recorte de tiempo de formación repercuta en la productividad futura de los nuevos trabajadores, el aumento en el número de trabajadores derivado de la medida no se traduciría uno a uno en un aumento de trabajadores *efectivos* (tal y como se definieron éstos en la sección 1.2 dedicada a la definición de las tasas de dependencia). Por poner un ejemplo, si la anticipación de la edad de incorporación al mercado de trabajo en un año, y la correspondiente reducción de la formación en idéntico período, tuviera un impacto negativo en la productividad de los trabajadores de un 5%, ello significaría que contar con un trabajador más en el año 1, daría lugar a un aumento de la producción de  $0,95 \cdot \pi$  en ese y sucesivos años, frente a la opción de com-

<sup>6</sup> De acuerdo con la EPA, en el segundo trimestre de 2006 sólo el 7% de los inactivos de 16-19 años no cursaba ningún tipo de estudios. En el caso de jóvenes entre 20 y 24, el porcentaje era mayor, pero así y todo no alcanzaba el 18%.

pletar un año más de educación, y en el año 2 contar con una producción supletoria de  $1.\pi$ . Si para hacer más sencillo el ejemplo, suponemos que la productividad no crece con la edad y la experiencia, al cabo de 20 años los dos trabajadores habrían aportado una producción acumulada igual y a partir de entonces el efecto de la medida sería negativo en término de aportación al PIB, esto es, habría más trabajadores, pero menos trabajo efectivo. Si adicionalmente suponemos que a mayor formación no sólo mayor productividad sino también mayor crecimiento de ésta, entonces se acortaría el período durante el que la medida de anticipación de la edad de incorporación de los jóvenes al trabajo genera un efecto neto positivo sobre la producción.

En el gráfico 4.12 se representan las dinámicas de las aportaciones acumuladas de dos trabajadores con diferente formación y momento de incorporación al mercado de trabajo bajo el supuesto de que a mayor formación mayor productividad y mayor crecimiento de ésta con el tiempo y una incorporación más temprana al mercado de trabajo del trabajador con menor formación. Los resultados recogidos en el gráfico responden a los siguientes supuestos numéricos: el individuo A se incorpora a los 16 años con una productividad un

Gráfico 4.12  
**Aportación al PIB de dos trabajadores con distintas trayectorias formativas**



Fuente: Elaboración propia.

20% inferior a la del individuo B que completa su formación hasta los 20 años, momento en el que se incorpora al mercado de trabajo. El crecimiento de la productividad de éste es superior, con una tasa del 4% anual frente al 2% en el caso del individuo A. En ambos casos el crecimiento de la productividad se hace cero al alcanzar los cincuenta años. Como se puede apreciar el adelanto de la edad de incorporación tiene consecuencias en términos de capacidad productiva futura, de forma que a partir de determinado momento (los 30 años), esta política conduciría a una menor producción total. Esto es, en ambos escenarios tendríamos el mismo número de trabajadores, pero el número de trabajadores efectivos sería mayor en el segundo.

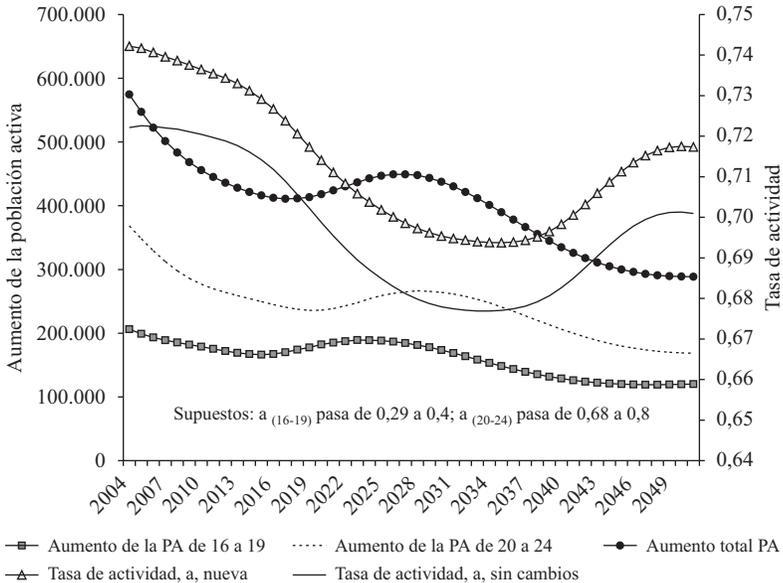
Este hecho dota a este tipo de política de unas implicaciones ausentes cuando de lo que se trata es «simplemente» de retrasar la edad de jubilación. De todo ello se deduce, que de ser válidos los supuestos que sustentan los resultados planteados a modo de ejemplo en el caso anterior, la política de adelanto de la edad de inserción en el mercado de trabajo no tendría sentido de no ir acompañada de una política más ambiciosa que incorporase una reestructuración del sistema educativo, para que el recorte del período de formación no se hiciera a costa de una pérdida de productividad, y un refuerzo en los procesos de formación a lo largo de la vida, que impulsaran las ganancias de productividad a lo largo del ciclo laboral de los trabajadores.

Por último, una tercera diferencia entre las actuaciones en las primeras etapas de la vida laboral potencial y las actuaciones en las últimas tiene que ver la intensidad o amplitud potencial de la ampliación de la vida laboral por uno u otro extremo, incluso haciendo abstracción de las implicaciones en términos de productividad. En el caso del retraso de la edad de jubilación, en principio se puede plantear un escenario, siempre imaginario, de ampliación hasta los 70 años, lo que significaría retrasar la jubilación en siete años si tomamos como referencia una edad media de jubilación como la actual de 63 años. Por el otro extremo, si tomamos como referencia una edad media de incorporación al mercado de trabajo de 21 años (el valor que adopta para los nacidos entre 1970-74), un adelanto de siete años significaría situar la edad de incorporación a los 14 años, lo que nos retrotraería a épocas de trabajo infantil que deberían estar superadas. La tercera diferencia, por lo tanto, es que *potencialmente* la capacidad de adelanto de la edad de incorporación al trabajo sería menor que la capacidad de retraso de la edad de jubilación.

Una vez comentadas estas diferencias y con una mera finalidad ilustrativa, en el gráfico 4.13 se reproduce el comportamiento de la población activa de edad más joven bajo dos supuestos distintos de comportamiento de la tasa de actividad. El supuesto base mantiene la tasa de actividad de los jóvenes de 16-19 años y 20-24 a los niveles correspondientes a 1996: 29,2% y 67,8%. El supuesto alternativo incorpora un cambio radical en el comportamiento laboral de los jóvenes que se materializaría en un aumento de la tasa de actividad del primer grupo (16-19) hasta alcanzar el 40% (similar al existente en América del Norte pero todavía inferior al de países como Austria o Australia) y un aumento de la tasa de actividad del grupo (20-24) hasta el 80%, tan sólo cinco puntos por debajo de la tasa para la población con 25-34 años. Como se puede apreciar, tales cambios supondrían un aumento de la población activa de algo menos de seiscientos mil activos en el primero de los años simulados, aumento que se iría

Gráfico 4.13

**Impacto sobre la tasa de actividad, a,  
y sobre la población activa, PA, de un cambio radical en las pautas  
de inserción laboral de los jóvenes (16-19) y (20-24)**

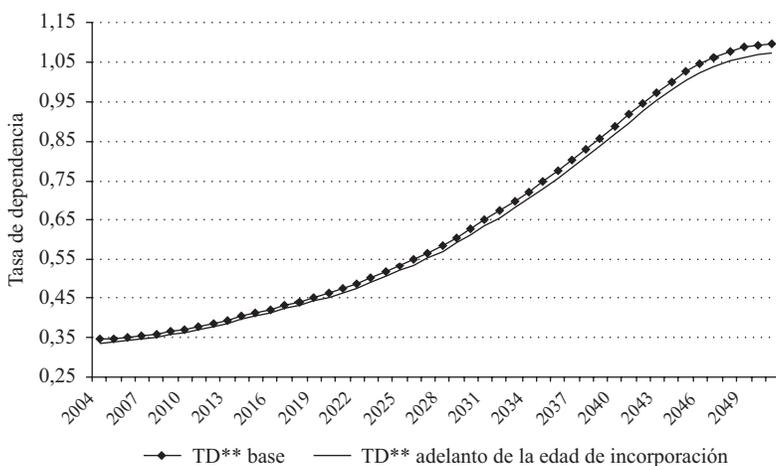


Fuente: Eurostat y elaboración propia.

reduciendo paulatinamente hasta poco menos de trescientos mil al final de período como resultado de la pérdida de peso demográfico de este colectivo a la que se aludía al comienzo de la sección. En términos de tasa de actividad, estos cambios supondrían el aumento en dos puntos de la misma (siempre bajo supuesto *ceteris paribus* en lo que se refiere al comportamiento del resto de las cohortes). Por último, en el gráfico 4.14 se reproduce el efecto de estos cambios en la tasa de dependencia, definida, como en la sección anterior, con respecto a la población activa.

Gráfico 4.14

**Comportamiento de la tasa de dependencia con respecto a la población activa: escenario base y escenario con aumento de tasa de actividad para los grupos 16-19 y 20-24**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

### 4.3.1. Efecto sobre la Seguridad Social

El efecto de una política dirigida a reducir la edad efectiva de incorporación al mercado de trabajo sobre la sostenibilidad de la SS dependerá de los siguientes factores: (1) el impacto sobre la productividad a largo plazo (2) el impacto sobre la longitud de la carrera laboral. Empezando por este último factor, en el supuesto de que una anticipación de la incorporación en el mercado de trabajo supusiera también un adelantamiento de la edad de jubilación, dejando invariable el nú-

mero de años trabajados-cotizados, entonces el efecto sobre la sostenibilidad de la SS sería negativo, ya que al tiempo que se alterarían (adelantándose) los flujos de aportaciones a la SS y el cobro de pensiones, al tiempo que al jubilarse a una edad más joven los trabajadores aumentaría el número de años de cobro de pensión, aunque hasta que se cumpliera el ciclo laboral de la primera cohorte que anticipara su incorporación al mercado de trabajo el efecto sería de reducción de la tasa de dependencia y por lo tanto de mayor holgura financiera. Esta posición desaparecería sin embargo en el momento en el que esa cohorte se jubilara. Por lo tanto, puesto que en la actualidad la situación financiera de la SS es saneada y es en el futuro cuando se prevén las mayores tensiones como resultado del aumento de las tasas de dependencia, esta política supondría más pagos a la SS ahora (cuando existe superávit) y más pago en el futuro, cuando supuestamente peor estarán las cosas.

Si por el contrario el adelantamiento de la edad de incorporación no repercutiera en una reducción de la edad de retiro y diera lugar a un alargamiento de la vida laboral, el efecto sería claramente positivo, aunque el impacto final dependería de en qué medida ese alargamiento se tradujera en un aumento de las pensiones medias. Si éstas no aumentasen por existir un límite en el número de años utilizado en el cálculo de la pensión (35 años, por ejemplo), el efecto sería de un aumento de las cotizaciones actuales sin el correspondiente aumento del coste de la pensión en el futuro, con lo que mejoraría el saldo de la SS en la actualidad (con lo que ello puede significar en términos de aumento del tamaño del fondo de contingencia), sin impacto futuro sobre los costes. En el caso de que se «destope» el número de años utilizado en el cálculo de las pensiones y que a partir de determinado número la prolongación de las carreras laborales repercutiera progresivamente en mayores pensiones, entonces el efecto neto dependería de la «justicia actuarial» de los porcentajes utilizados en el cálculo, es decir de la casuística concreta del incremento de la prestación.

En lo que se refiere a su impacto sobre la productividad, si el adelanto se realiza sin que se afecte a la baja a la productividad (tanto en términos de nivel como en términos de tasa de crecimiento), la reducción de la tasa de dependencia económica derivada de la existencia de un mayor número de ocupados, fruto de la anticipación de la incorporación al mercado de trabajo, se traduciría en una reducción de la misma intensidad de la tasa de dependencia efectiva. En el caso de que se produjera una caída en la productividad o su tasa de crecimiento, sería

posible que la reducción en la tasa de dependencia (más trabajadores) no se traduzca en una reducción de la misma intensidad de la tasa de dependencia efectiva (más trabajadores pero menos productivos), siendo teóricamente posible que disminuyera la tasa de dependencia pero aumentara la tasa de dependencia efectiva. Es necesario, por lo tanto, que este tipo de medidas vaya acompañada de cambios en los sistemas educativos y de formación a lo largo de la vida para neutralizar al máximo su impacto potencial negativo sobre la productividad, precisamente una de las sombras más preocupantes del actual comportamiento de la economía española.

### **4.3.2. Efecto sobre los trabajadores**

El impacto de esta política sobre los trabajadores está también íntimamente relacionado con su impacto sobre la productividad del que hablábamos en la sección anterior. Como se documentó en la sección 2.5.2.1, los perfiles salariales de los trabajadores están claramente asociados a los niveles educativos de los mismos de forma que a mayor educación, mayores salarios. Aunque desde algunas posiciones teóricas como el «credencialismo» se cuestiona la interpretación dominante para explicar esos mayores salarios basada en la identificación de salarios y productividad, la asociación positiva e intensa entre salarios y niveles educativos es clara al menos en los estudios de corte transversal. Sobre esta base, la incorporación temprana al mercado de trabajo, bajo el supuesto de una merma de años de educación idéntica a los años de adelanto de la incorporación al mercado de trabajo (esto es, en ausencia de compatibilización de trabajo y estudios), afectaría negativamente a los salarios de los trabajadores, salvo que tal reducción fuera, como se ha señalado repetidamente a lo largo de estas páginas, resultado de una reestructuración del sistema educativo que sirviera para evitar la penalización de los trabajadores con menos años de formación en el mercado de trabajo.

Junto con este efecto potencial negativo sobre los salarios, hay razones para pensar que un adelanto de la edad de incorporación efectiva al mercado de trabajo, especialmente si fuera acompañada de un cambio en las pautas de contratación a favor de la contratación indefinida y en contra de la contratación temporal, probablemente repercutiría en un adelanto de la edad de emancipación y quizás en un cambio en la pautas demográficas de la población joven.

### **4.3.3. Efecto sobre las empresas**

España es uno de los países de la UE donde menor número de empresas ofrecen cursos de formación continua y donde menor número de trabajadores tienen acceso a cursos de formación. En este contexto, el adelanto de la edad de incorporación al trabajo muy probablemente detraería a los trabajadores una formación que muy difícilmente podrán adquirir con posterioridad en las empresas para las que trabajen a lo largo de su vida laboral. Es por ello que para que este tipo de políticas dejen sentir con todos sus efectos positivos sobre el nivel de actividad efectivo las empresas tendrían que instrumentar los procesos de formación continua requeridos para complementar esa menor formación de entrada. Otra cuestión distinta es si como se ha señalado en el capítulo tres, ese adelanto se realiza mediante un cambio en la estructura de la educación a favor de la educación profesional y carreras de ciclos cortos que permitan que la anticipación de la incorporación al trabajo se haga sin merma de la formación, mediante un cambio en el tipo de ésta.

## **4.4. RESUMEN Y CONCLUSIONES**

De las estimaciones y proyecciones que hemos realizado en este capítulo, tanto sobre el retraso en la edad de jubilación como del adelanto de la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, llegamos a la conclusión de que los efectos de ambas medidas no son, en el horizonte del año 2050, una panacea. Así, por lo que respecta al retraso de la edad de jubilación, el aumento de la tasa de actividad de la población mayor de edad contribuye de forma significativa a frenar el aumento de la tasa de dependencia económica (entendida como inactivos de 65 años y más con respecto a los ocupados), pero no consigue neutralizarlo. El problema de la Seguridad Social, esto es, del mercado laboral en España, no son tanto los procesos de jubilación anticipada como las bajas tasas de actividad femenina. Ello significa que en el largo plazo puede que los problemas que eventualmente pudiera tener el sistema de Seguridad Social en España se reduzcan de forma muy importante si se consigue mantener a lo largo de su vida laboral la tasa de actividad femenina que actualmente tienen las jóvenes de 16 a 29 años y que, recordamos, estaban en 2005 por encima de la media de la UE-15, de la UE-25 y de la OCDE, aunque todavía a bastante distancia de la tasa de actividad de los jóvenes de su misma edad.

Por lo que respecta al adelanto de la edad de entrada de los jóvenes en el mercado laboral, los resultados de nuestras estimaciones muestran un efecto mucho más reducido cuantitativamente, puesto que el aumento máximo se produce al principio, con medio millón más de personas en la población activa, pero que en el año 2050 se reduce hasta las 300.000 personas, cuando en el caso del retraso de la edad de jubilación estamos previendo un aumento que llega a los dos millones en su momento de mayor impacto y que en el año 2050 es todavía de un millón cuatrocientas mil personas.

Pero, con independencia de los efectos cuantitativos sobre el volumen de población que se incorporaría a la actividad, no debe olvidarse que ambas medidas tienen efectos poco positivos, cuando no negativos sobre la productividad, la organización de las empresas y el bienestar de los trabajadores a los que habría que hacer frente. En el caso del adelanto de la edad de incorporación de los jóvenes, lo recomendable es que se produzca por la reorientación de las elecciones de los jóvenes sobre el tipo de estudios cursados, de manera que se estudie más formación profesional y carreras universitarias de ciclo corto, que son las que llevan mostrando desde hace años mejores oportunidades de inserción en el mercado laboral, al tiempo que se aliviaría el grave y persistente problema de sobrecualificación. Pero, en todo caso, es obvio que el esfuerzo por aumentar y reorientar los niveles educativos debe tener necesariamente una correspondencia por el lado de la oferta de fuerza de trabajo y de las políticas públicas, en particular reduciendo la temporalidad y precariedad de los empleos y mejorando el acceso a la vivienda. La mayor estabilidad en el empleo y la mayor estabilidad emocional pueden redundar además en un futuro en un aumento de las tasas de natalidad con el correspondiente alivio de la tendencia de caída en la población autóctona, tema éste cuyo análisis sin embargo escapa de la ambición de estas páginas. Por último, en el caso de retraso de la edad de jubilación es necesario adaptar la organización del trabajo a las nuevas características de una parte de la población activa ahora de mayor edad, so pena de que se resienta la productividad.



## Capítulo 5

### RESUMEN Y CONCLUSIONES

Este trabajo comenzaba con un breve relato de la novedad de los cambios demográficos experimentados en los países desarrollados y materializados en un aumento del peso de la población de más de 65 años en el conjunto de la población. Esta tendencia, fruto de la caída en la tasa de natalidad y, sobre todo, del aumento de la esperanza de vida acontecido a lo largo del siglo pasado, está cambiando de forma radical el perfil demográfico de las sociedades desarrolladas en la actualidad y, con toda probabilidad, se dejará sentir en las sociedades menos desarrolladas en un futuro no lejano.

Tales cambios han arrojado dudas sobre la capacidad de los sistemas vigentes de Seguridad Social, al estar basados fundamentalmente en el conocido como método de reparto, según el cual los trabajadores activos financian con sus cotizaciones sociales las pensiones contributivas de los trabajadores jubilados (al tiempo que el conjunto de la población, vía impuestos, financia las pensiones no contributivas), para subsistir sin grandes tensiones financieras al nuevo contexto demográfico.

Si tenemos en cuenta que en la actualidad la protección a la vejez es sin duda alguna la pieza central de los sistemas de protección social, esta cuestión, y el debate al que ha dado lugar, propiciado por el trabajo del Banco Mundial en un primer momento y animado por numerosas contribuciones en el ámbito académico y financiero con posterioridad, es de la mayor importancia para el diseño futuro de los Estados de Bienestar, hasta el punto que su permanencia como un elemento diferenciador de la economía de mercado (economía social de mercado) o su transformación en una institución marginal de ésta, dedicada al asistencialismo, muy probablemente dependa de la forma en la que se dé respuesta a la reforma de los sistemas de pensiones.

En este contexto, nos pareció importante recalcar cómo todas las sociedades, salvo aquéllas más pobres en circunstancias adversas y con una capacidad productiva mínima que las situaban al borde literal de la subsistencia, han diseñado mecanismos para hacer frente al mantenimiento de las personas mayores cuando su edad reducía su capacidad productiva. Esa constatación plantea una primera paradoja, cual es que en un momento en el que la sociedad es capaz de producir cantidades crecientes (e ingentes desde un punto de vista histórico) de bienes y servicios se plantee como de difícil solución, si no es mediante una reducción de los recursos dedicados a la protección en la vejez, el aseguramiento de unas condiciones de vida decorosas para la población mayor dependiente.

A modo de ejemplo, en el gráfico 5.1 se recoge la evolución del peso de la población de más de 64 años con respecto a la población total «prevista» de acuerdo con las proyecciones de la UE, y el peso que «tendría» que tener el gasto en vejez (pensiones de vejez, viudedad y orfandad) bajo el supuesto de que se mantuviera constante la relación entre porcentaje de población y porcentaje del PIB dedicado a esa función existente al comienzo del período (8,5% del PIB). Como se puede apreciar, para mantener el peso económico —en términos de gasto público— en los niveles de 2004, el gasto público en esta función como porcentaje del PIB tendría que aumentar hasta el 20% a mediados de siglo. Como información complementaria y con la finalidad de ofrecer otro punto de referencia, también hemos incorporado en el gráfico cual sería la evolución de la participación de la población de más de 64 años en la renta si ésta se mantuviera al nivel actual, que corresponde a algo menos del 15% (ligeramente por debajo de su peso poblacional —el 85%— que, según la ECV sería de 17,3%)<sup>1</sup> llegando a representar el 33,4%. Es interesante señalar que las dos terceras partes de esa renta corresponden a transferencias sociales, básicamente pensiones, ya que la participación en la renta de este colectivo de población sólo alcanza el 4,9% de la renta de mercado (antes de transferencias).

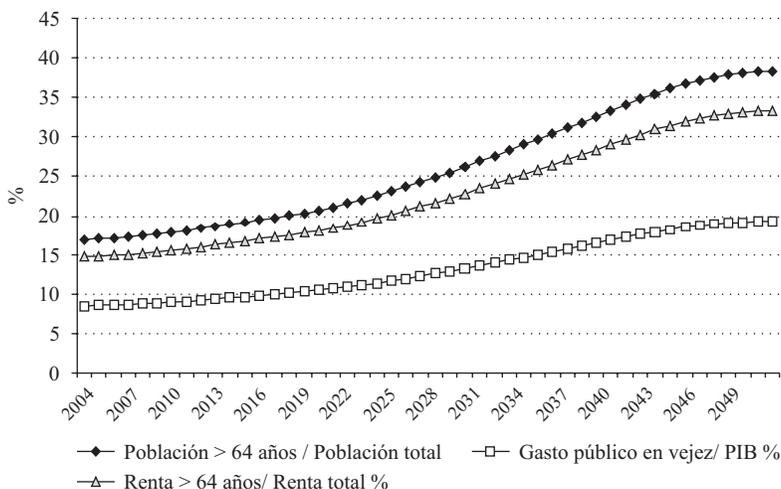
El supuesto que se ha incorporado de mantenimiento del porcentaje de gasto actual (o la participación en la renta, en su caso) es a todas luces arbitrario y no tienen mayor sentido que el de servirnos de ejemplo. El gasto en la actualidad puede que sea inferior (o superior) al necesario, pero, en todo caso, la simulación sirve para plantear una cues-

---

<sup>1</sup> Renta disponible por adulto equivalente usando la escala de equivalencia de la OCDE modificada. Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2004).

Gráfico 5.1

**Evolución de la población de las de 64 años y evolución del peso de los gastos en protección a la vejez bajo el supuesto de constancia de la relación entre ambas variables al nivel de 2003**



Fuente: Eurostat, ECV (2004) y elaboración propia.

tión, que aun siendo de sentido común, en muchas ocasiones parece olvidarse: si en el futuro va aumentar el peso de la población mayor de 64 años en el conjunto de la población no es sino lógico y nos atreveríamos a decir que deseable que aumente también la parte del PIB a la que tiene acceso este colectivo.

Como ya se ha señalado a lo largo de este trabajo, la cuestión de cómo se financia ese aumento de la participación de las personas mayores de 64 años en el PIB fruto del aumento de su peso demográfico no es irrelevante, pero es secundaria en el sentido de que, sea cual sea la forma de financiación, y salvo en lo que respecta a la posibilidad de que el sistema concreto de financiación vigente afecte a la evolución del PIB (ya sea positiva o negativamente), como se plantea desde algunas posiciones favorables a los sistemas de capitalización, el hecho en sí es que una parte mayor del PIB deberá dirigirse a este colectivo.

De la misma manera que en 1900 un tercio de la población tenía menos de 14 años y era por lo tanto, al menos en parte, dependiente, en 2040 un tercio de la población tendrá más de 64 años y también será, de nuevo al menos parcialmente, dependiente. Excluyendo catástrofes medioambientales o de otro tipo, que en todo caso afectarían

a las tasas de supervivencia y por lo tanto cambiarían también el escenario demográfico, es difícil pensar que aquello que resultó ser factible en una sociedad tan atrasada económicamente como la española en 1900 no lo sea en una sociedad mucho más avanzada como la española en 2040.

Creemos, por lo tanto, que la forma más adecuada de plantear la cuestión de la reforma de los sistemas de Seguridad Social es partir de una cuestión política —aunque con efectos económicos— que se puede plantear, en términos simples, como cuál es la parte del PIB que se considera debe dirigirse a cubrir las necesidades de la población mayor. Si el límite se fijase por debajo de la línea de participación en el PIB marcada en el gráfico 5.1, entonces la respuesta significará optar por un empobrecimiento (al menos relativo) de la población de 65 años, salvo en la medida que los ahora activos acumulen derechos privados sobre las rentas futuras que le permitan completar su participación en la renta. Entendiendo, en todo caso, que de ser así el efecto sobre los activos futuros será el equivalente a que se hubiera decidido directamente aumentar la parte del PIB que vía sector público se dirige al colectivo de personas mayores.

Sin duda, y puesto que en última instancia toda renta que acaba en manos de las personas mayores es el resultado de la actividad productiva de los activos (pues es parte del PIB producido en cada período), la forma menos traumática de cubrir las necesidades de aquéllos afectando simultáneamente lo menos posible al nivel de vida de éstos es mediante políticas dirigidas a aumentar el PIB. Del análisis realizado en el capítulo uno se concluía que las políticas dirigidas a aumentar el PIB, ya sea actuando sobre los factores productivos (reducción de la tasa de desempleo y aumento de la tasa de actividad), o sobre su productividad, hacían posible aumentar el producto total y por lo tanto posibilitaban aumentar simultáneamente el PIB per cápita disponible para los activos y la pensión media disponible para los jubilados. Más aún, entre esos dos tipos de medidas, la más relevante a largo plazo, como siempre ocurre en los análisis a largo plazo, es el aumento de la productividad, ya que las actuaciones sobre las tasas de empleo y sobre las tasas de actividad se enfrentan, necesariamente, a un límite ineludible que es respectivamente el pleno empleo y la plena actividad ( $a = 1$ ), mientras que la productividad, en presencia de cambio técnico, no se enfrentaría a ningún límite superior.

En lo que a esto respecta, además se puede argumentar que el propio mercado se encargaría de generar ese aumento de la productividad del trabajo. Según el cambio demográfico vaya haciendo el factor tra-

bajo cada vez más escaso, es de esperar que aumente su valor de mercado y por lo tanto los salarios, lo que sin duda incentivará el desarrollo de nuevas tecnologías productivas intensivas en capital que a su vez darán lugar a un aumento de la productividad aparente del trabajo. En este sentido, no deja de ser sorprendente que las voces más alarmistas sobre el problema de sostenibilidad de las pensiones vengan normalmente de los sectores más defensores del mercado, siendo que los mercados están especialmente preparados para enfrentarse a situaciones de escasez mediante cambios automáticos en los precios relativos que derivan en una solución de las mismas<sup>2</sup>. ¿Como es que no hay alarma entre los economistas dominantes sobre el inevitable agotamiento de las reservas de petróleo y si la hay sobre la reducción del porcentaje de población potencialmente activa? El que en un caso se confie en los mecanismos de mercado para resolver el problema y en el otro no es algo para lo que muy probablemente, y salvo mejor opinión, haya que buscar respuesta más allá de la teoría económica.

En lo que se refiere a los distintos modelos de sistemas de pensiones, una vez más hay que señalar que todos son igualmente vulnerables ante el aumento de la tasa de dependencia, en la medida en que todos los pensionistas dependen para su subsistencia de la producción generada por los activos. Lo que varía es el mecanismo concreto mediante el cual los pensionistas reclaman una parte de la producción: la venta de los títulos acumulados durante sus años de actividad en el sistema de capitalización y el derecho que las cotizaciones pasadas (con las cuales se financiaron las pensiones de los trabajadores entonces jubilados) le otorgan al recién jubilado —vía sector público— sobre parte de la producción presente en el sistema de reparto. Como se ha visto, los sistemas son diferentes en muchos aspectos pero idénticos en lo que se refiere a su dependencia de la producción de los trabajadores en activo. Quizá la única diferencia sea que en un caso (sistema de capitalización) el riesgo de que el ahorro acumulado no permita alcanzar una pensión suficiente necesariamente recae sobre los trabajadores ya que la cuantía recibida en forma de pensión se ajusta automáticamente a las condiciones del mercado, mientras que en el caso de los sistemas de reparto es el gobierno (y por lo tanto el conjunto de la sociedad) el que, en última instancia, tendrá que hacer frente a los ajustes necesarios en el caso de que las cotizaciones no sean suficientes como para cubrir las pensiones comprometidas. En

---

<sup>2</sup> Como señala RICHARD FREEMAN (2006) al respecto: «Defiendo que si hubiera una escasez (de trabajo), el país debería permitir que el Mercado competitivo aumentara su remuneración en vez de adoptar políticas para mantener bajo el coste laboral».

este sentido, los ajustes deberán ser más explícitos, lo cual es una ventaja en términos de transparencia (*accountability*), aunque posiblemente en términos de economía política planteen más problemas que un sistema de cuentas individuales.

El capítulo uno también pone de manifiesto como afortunadamente existen numerosos grados de libertad a la hora de enfrentarse al problema derivado del aumento de la tasa de dependencia demográfica. En primer lugar se puede reducir el impacto que el aumento de la tasa de dependencia demográfica tiene sobre la tasa de dependencia económica mediante la lucha contra el desempleo y el aumento de la tasa de actividad. En segundo lugar se puede reducir el impacto que el aumento de la tasa de dependencia económica tiene sobre la tasa de dependencia económica *efectiva* potenciando el aumento de la productividad, de forma que la reducción, en su caso, de la población activa no vaya acompañada de una reducción de la producción total. El aumento del porcentaje de población potencialmente activa ocupada y el aumento de su productividad aparecen como dos vías prometedoras de reforzamiento de la viabilidad de la Seguridad Social. En última instancia, el aumento de la productividad permitiría hacer frente a un aumento del porcentaje de renta nacional dedicado a las personas mayores y simultáneamente aumentar la renta real de los trabajadores en activo.

Pero el análisis de la viabilidad de los sistemas de pensiones en presencia de cambio demográfico, por importante que sea el tema y tentador su estudio, no es el objetivo de este trabajo. El propósito del mismo es analizar hasta qué punto el adelanto de la edad de incorporación efectiva al mercado de trabajo podría ser una política valiosa a la hora de mejorar la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones, sobre todo en comparación con la política más habitual de retraso de la edad de jubilación, de forma que la intención del capítulo uno se limitaba a ofrecer un marco en el que poder situar en un contexto más amplio y de forma solvente el análisis detallado de tales políticas.

El estudio de las implicaciones e impacto potencial sobre el sistema de Seguridad Social del atraso de la edad de abandono del mercado de trabajo ocupó el segundo capítulo del trabajo. La primera conclusión que se deriva del mismo, es que, a diferencia de la opinión más extendida, la población de más de 55 años en España tiene unas tasas de actividad similares a la media europea y, por lo tanto, no parece que haya un comportamiento diferencial en lo que a las jubilaciones respecta. Es más, cuando se analiza el comportamiento temporal de la tasa de actividad para este colectivo, se observa que a partir de mediados de la década de los noventa, cuando alcanza su mínimo, se produce una recupera-

ción significativa de la misma, en tónica con el comportamiento de la mayoría de países de nuestro entorno. En este sentido, no nos podemos sustraer al hecho de que esos años de baja participación coincidan con una época de alto desempleo, ni al hecho de que los únicos tres países que mantienen tasas de actividad altas y razonablemente estables de este colectivo, Noruega, Suecia y Japón, sean países con bajas tasas de desempleo. Nuestro país sobresale, sin embargo, por el hecho de que el colectivo de trabajadores de más de 55 años muestra hasta comienzos de la década pasada un peso decreciente en el conjunto de la población ocupada. Desde principios de los noventa, sin embargo, España se suma a la tendencia, experimentada en el resto de los países, de aumento de peso de este colectivo en el conjunto de ocupados. Este hecho señala una segunda conclusión, cual es que en el futuro deberemos acostumbrarnos a una población activa cada vez de mayor edad.

La tercera conclusión, derivada de lo anterior, es que el diferencial de tasa de actividad se explica, fundamentalmente, por la menor tasa de actividad femenina. En la medida en que el análisis de las tasas de actividad por sexo y grupos de edad refleja que en los colectivos más jóvenes la diferencia es menor, es de esperar que el mero paso del tiempo corrija parte de esa diferencia, especialmente en un contexto de desempleo cada vez menor, aunque tampoco se puede minusvalorar el peso que las dificultades para compaginar las obligaciones familiares y laborales podrían generar en el futuro a la hora de mantener altas tasas de actividad femenina a lo largo de todo el ciclo vital de las mujeres, de no ponerse en marcha políticas públicas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuarto lugar, dentro del contexto de la OCDE, España muestra un comportamiento medio tanto en lo que se refiere a jubilación anticipada como estándar, a los 60 y 65 años respectivamente. En lo que se refiere a la *praxis* de la jubilación, la edad media de retiro obtenida mediante la explotación de los datos de vidas laborales recogidas en la MCVL de la Seguridad Social se sitúa en 63 años (casi 64 para las mujeres), mostrando un comportamiento sorprendentemente estable a lo largo del período estudiado (1988-2004). Asimismo, el análisis de las pautas de jubilación muestra un aumento progresivo del número de años cotizados en el momento de la jubilación de 27 en 1988 a 34 en 2004. Esta estabilidad de pautas de jubilación en un contexto de carreras laborales más largas conforma la cuarta conclusión destacable de este capítulo.

El mantenimiento de una edad media efectiva de jubilación estable, en presencia de un aumento de la esperanza de vida a los 65 años,

significa un alargamiento del número de años de cobro efectivo de pensiones y ha dado lugar a toda una serie de propuestas para retrasar la edad de jubilación. Los cálculos aportados en este capítulo señalan en poco menos de dos años el aumento de esperanza de vida entre 1980 y 2000, lo que significaría que bastaría con que la edad media de jubilación pasara a coincidir con la edad estándar de jubilación para que se neutralizara el incremento de duración de la pensión media, suponiendo que ése fuera un objetivo deseable y suponiendo que la esperanza de vida media de referencia fuera la de 1980.

La sexta conclusión también tiene que ver con las pautas de jubilación. En este caso llaman la atención las siguientes cuestiones: a) la existencia de dos edades, los 60 y 65 años, en las que se producen los dos tercios de las jubilaciones, b) el hecho de que aquéllos con carreras laborales más cortas tienden a retrasar su jubilación, c) la existencia de diferencias significativas en el número de años medios cotizados entre sectores de actividad —38 años en algunas manufacturas, 31 en educación—, sin una tendencia a la convergencia en el período analizado, como si factores intrínsecos relacionados con la actividad desarrollada impusieran esas pautas diferenciales de jubilación, d) en lo que se refiere a la ocupación, no se detecta una relación clara entre nivel de formación y pauta de jubilación, aunque el grupo con una edad media de retiro más elevada corresponde al grupo 1 (ingenieros y licenciados) y el grupo con una edad media más baja al 10 (peones).

La literatura económica, dominada por una visión de la economía en donde lo fundamental son las decisiones de los individuos en un contexto de escasas restricciones (salvo las presupuestarias), ha considerado tradicionalmente que las decisiones de jubilación se podían explicar haciendo referencia sólo al impacto de la jubilación sobre la corriente futura de ingresos en comparación con los ingresos que se obtendrían de continuar trabajando. En la revisión realizada en la sección 2.5.1 y 2.5.2, la salud, el desempleo, la preferencia de las empresas por trabajadores más jóvenes, la situación laboral de la pareja o las normas sociales se revelan como muy importantes a la hora de explicar la decisión de jubilación, que no siempre es el resultado de una decisión no condicionada y maximizadora de los individuos. Ejemplo de ello es el hecho de que alrededor de la mitad de jubilaciones anticipadas provengan del desempleo, en contraste con poco más del 10% en el caso de jubilaciones a los 65.

La octava conclusión tiene que ver con el efecto que el alargamiento de la edad de jubilación tendría para las empresas, que en muchos casos

actúan como elemento de empuje para que los trabajadores se jubilen (de forma clara en el caso de las prejubilaciones). En el capítulo dos se documenta, con las limitaciones metodológicas de un estudio con datos de sección cruzada, cómo el salario sigue una tendencia creciente con la acumulación de antigüedad, mientras que la productividad, a la luz de toda una serie de estudios realizados desde distintas perspectivas, se comportaría, en relación con la edad, como una U invertida, de forma que la productividad aumentaría con ésta, hasta alcanzar un máximo alrededor de los 50 años, para caer a partir de esa edad. La existencia de un salario creciente con la edad y una productividad decreciente en los últimos años del ciclo vital laboral explicaría la preferencia de las empresas por contratar a trabajadores jóvenes, especialmente en un mundo en donde la lealtad a la empresa ha dejado de ser un valor. Ello indica que el retraso de la edad de jubilación podría generar efectos negativos sobre la productividad de las empresas y el correspondiente aumento de los costes laborales unitarios bajo el supuesto de rigidez a la baja de los salarios de las personas que retrasan su jubilación. En todo caso, en un contexto de envejecimiento de la población activa, con o sin retraso en la edad de jubilación, en un futuro las empresas tendrán que tomar medidas para adaptar su organización productiva y del trabajo a la nueva realidad de una fuerza laboral envejecida. Dicho esto, es de justicia señalar que las diferencias de productividad existentes dentro de cada grupo de edad superan con mucho las existentes entre grupos de distintas edades. Igualmente hay que señalar que la adaptación de la organización del trabajo a las condiciones que caracterizan una población ocupada más madura (incluyendo flexibilidad funcional) puede neutralizar gran parte del impacto negativo sobre la productividad derivado del envejecimiento de la población.

La novena conclusión tiene que ver con el impacto del retraso de la edad de jubilación sobre los trabajadores. En lo que a esto respecta las encuestas disponibles son claras: en España las preferencias de los trabajadores en lo que se refiere a la edad de retiro coinciden con la edad media de jubilación (lo que muy bien podría significar que adaptan sus preferencias a la media) y sitúan el aumento de la edad de jubilación como la opción menos deseada para afrontar el impacto del envejecimiento demográfico sobre el sistema de pensiones. Por lo tanto, el retraso de la edad de jubilación tendría un efecto negativo sobre su bienestar, al menos hasta que se produjese ese posible proceso de adaptación a la media al que nos hemos referido.

Tras dedicar el capítulo segundo al análisis de las pautas de jubilación de los trabajadores en España y al estudio de las implicaciones en térmi-

nos de productividad del alargamiento de la edad de jubilación, el capítulo tercero aborda con detalle las características del proceso de inserción de los jóvenes españoles en el mercado de trabajo, así como la relación entre educación e inserción laboral con vistas a analizar hasta qué punto el aumento de la eficiencia en los procesos de inserción y el adelantamiento de la edad de inserción derivado del mismo podría contribuir a un fortalecimiento de la viabilidad de los sistemas de pensiones.

El primer factor a tener en cuenta en lo que a esto respecta es que, gracias a la favorable coyuntura económica actual, España cuenta con unas tasas de actividad de la población joven similares a la media europea, de forma que, al igual que ocurriera con la población de más de 55 años, no se puede decir que haya un problema específicamente español en relación con una baja tasa de actividad juvenil. Dicho lo cual, sí es cierto que, comparado con los países con mayor tasa de inserción laboral juvenil, Austria, Dinamarca, Países Bajos o Noruega, el resultado es claramente mejorable. Por otra parte, la edad de incorporación parece haberse retrasado algo los últimos años, si bien, como se estudia con detenimiento en el segundo apartado del capítulo tres, los jóvenes se incorporan al mercado laboral antes de lo que parece, hecho cuyo desconocimiento puede provenir de que las estadísticas españolas sólo cuentan a los mayores de quince años y parece haber además una importante bolsa de trabajo infantil.

De la revisión, que nos atrevemos a calificar de exhaustiva, de la bibliografía sobre los determinantes del empleo de los jóvenes en España, se obtienen las siguientes conclusiones: (1) Cuanto mayores han sido las cohortes que alcanzaban la edad de incorporación al mercado de trabajo, menor ha sido la tasa de incorporación efectiva, como si su tamaño hubiera ejercido un efecto *expulsión*. (2) El ciclo económico explica una parte importante de las tasas de empleo y desempleo de los jóvenes, así como la región de residencia, variable que probablemente también esté relacionada con la intensidad de la actividad económica. (3) Los resultados concernientes a la relación entre duración del desempleo y probabilidad de encontrar empleo son contradictorios, pues en algunos estudios la relación es de tipo positivo (la probabilidad de salir del desempleo aumenta con su duración), en otros es negativo y en otros fluctúa con el tiempo. (4) El nivel de estudios no es siempre una variable que importe especialmente para discriminar en los procesos de integración en el mercado laboral, pero parece haber bastante coincidencia en que los que han superado formación profesional y los diplomados universitarios tienen probabilidades de encontrar empleo a veces superiores y a veces sólo un poco menores

que las de los licenciados universitarios. (5) En contraste, el sector o tipo de estudios sí que importa mucho a la hora de aumentar las probabilidades de encontrar empleo o de salir del desempleo. Nuestra propia contrastación empírica de los determinantes del empleo de los jóvenes, fijándonos en la relación con su nivel educativo, permite concluir que los datos avalan que los que tienen estudios de Formación Profesional, sobre todo los de grado superior, y los Diplomados universitarios tienen perspectivas de empleo tan buenas o en algún caso mejores que los Licenciados universitarios. (6) Las mujeres se ven en desventaja en casi todos los aspectos, en particular, tienen menores probabilidades que los hombres de encontrar un empleo significativo, si bien aquéllas que consiguen titulaciones universitarias se emplean mejor. (7) Hay un grave problema de desajuste entre el nivel educativo y los puestos de trabajo ocupados, que es más acusado entre los titulados universitarios y que sólo se reduce parcialmente con el paso del tiempo o el cambio de empleo. A ese desajuste relativo se añade la falta de concordancia entre las cualificaciones de los parados y las ofertas de empleo que reciben. (8) Llama la atención el alto número de jóvenes sin contrato, alrededor de un 20% en el primer empleo y del 10% en los empleos actuales. (9) En relación con la conclusión anterior, se comprueba que los inicios de la actividad laboral están asociados a períodos de alta inseguridad e inestabilidad, con combinaciones de desempleo y empleos temporales muy cortos, variando la duración mínima de ese período entre los dos y los tres años.

En el apartado quinto del capítulo tercero hemos tratado de analizar con cierto detalle y desde la perspectiva de la oferta de fuerza de trabajo, cuáles son las características recientes de la población joven en España en lo que respecta a su nivel educativo y las ocupaciones que en su caso desempeñan y, por otro lado, desde la demanda, en qué sectores se están empleando y cuál es la naturaleza del empleo en lo que se refiere a tipo de contrato y la duración de la jornada. Las principales conclusiones alcanzadas son las siguientes.

En primer lugar y como consecuencia del gran esfuerzo educativo realizado, el nivel formativo de los jóvenes españoles ha venido aumentando de forma sostenida en los últimos veinte años, lo que contrasta con el peso que todavía tienen en su empleo las ocupaciones asociadas a bajos requerimientos de cualificación, claramente mayor que en el total de la población ocupada.

En segundo lugar y por lo que respecta a la tasa de ocupación por niveles educativos, en el grupo de los más jóvenes la tasa de empleo más alta corresponde a la Formación Profesional de grado superior, si

bien no hay titulados universitarios en este grupo, pero en el grupo de 20 a 24 años la más alta ahora corresponde a Formación Profesional de grado medio y en el grupo de los mayores de nuevo a Formación Profesional de grado superior, aunque la de los Diplomados universitarios es prácticamente la misma.

En tercer lugar que, para el total de jóvenes, hay una concentración en dos ramas todos los años, «Industrias manufactureras» y «Comercio, reparaciones de vehículos y artículos personales y de uso doméstico», si bien la evolución a lo largo de estos once años no sigue la misma pauta, perdiendo bastante importancia la primera en el conjunto de los once años. Aunque su importancia es menor en términos relativos, tres ramas van ganando peso: «Construcción», «Hostelería» e «Intermediación y servicios financieros». La distribución por ramas de la ocupación sigue un patrón distinto según el sexo.

La cuarta conclusión se refiere a las altas tasas de temporalidad que padecen los jóvenes pues, excepto para el total de jóvenes entre 1992 y 1996, período en el que son inferiores, en todos los demás casos son siempre superiores a la tasa de temporalidad del conjunto de los asalariados. Además, cuanto más jóvenes, mayor es la tasa de temporalidad, especialmente entre las mujeres. La mayor parte de los contratos de los jóvenes no son de formación o de prácticas, sino de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad. Los jóvenes sufren también una elevada rotación entre distintos empleos, aunque en esto no se diferencian mucho del conjunto de los asalariados. Por lo que respecta al nivel educativo, en el total y en cada uno de los grupos de edad no hay un patrón descendente según aumenta el nivel educativo, de hecho los que menor tasa de temporalidad padecen son los que han cursado Formación Profesional, tanto de grado medio como superior.

La quinta y última conclusión hace referencia a la mayor presencia de trabajo a tiempo parcial entre el colectivo de jóvenes, siendo la razón mayoritaria para estar con jornada parcial entre los varones el seguimiento de cursos de enseñanza o formación, mientras que para las mujeres es no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa.

Con estos mimbres podemos desarrollar nuestra propuesta. Tal como hemos adelantado en la introducción al capítulo tres, un trabajo reciente (Skirbekk, 2005) sostiene que reducir el período de escolaridad, en dos o tres años, reduciría la edad de entrada en el mercado de trabajo de los jóvenes y tendría un efecto positivo sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, por el efecto combinado de una reducción en el crecimiento de las cotizaciones sociales debido al enveje-

cimiento de la estructura de edades y el probable aumento de la tasa de fertilidad. Nuestra tesis ha sido otra: que dada la estructura del sistema educativo español y del mercado de trabajo de los jóvenes, se podría lograr un adelanto de la edad de entrada de similar cuantía, dos o tres años, aumentando el número de personas que estudien Formación Profesional, sobre todo de grado superior y diplomaturas universitarias o carreras universitarias de ciclo corto y reduciendo el número de los que estudian bachillerato y carreras universitarias de ciclo largo.

Si bien puede ser académicamente atractivo proponer la reducción del período de escolaridad, tal opción es, a nuestro entender, algo políticamente inaplicable y totalmente impracticable en la sociedad española hoy en día, tanto por razones institucionales como por motivos de eficacia y eficiencia sobre el sistema productivo.

La propuesta aquí defendida, a la luz de los datos aportados por otras investigaciones y por la nuestra, es que tiene sentido tratar de que los jóvenes se incorporen antes al mercado laboral, sin necesidad de reformar el sistema educativo. Para ello, lo primero es intentar reducir el alargamiento de los estudios debido al fracaso escolar, así como animar a más jóvenes a continuar los estudios, lo que sin duda exige el aumento de los fondos públicos dedicados a la enseñanza, con un uso más eficaz.

En segundo lugar, se recomienda incentivar a los estudiantes para que se orienten en mucha mayor medida hacia la formación profesional, en particular hacia la de grado superior y las carreras universitarias de ciclo corto y, si entra en vigor la reforma de las titulaciones, que baste con superar el grado, de manera que las maestrías o *masters* no se conviertan en un requisito para transitar mejor al mercado laboral, acabando con la actual carrera de las universidades y sus profesores para crear todo tipo de cursos de postgrado. Junto a ello, además de continuar con los Centros de Orientación e Información para el Empleo, las universidades deberían incrementar sus esfuerzos para aumentar el contenido aplicado o práctico de los estudios universitarios y fomentar las titulaciones con mayor conexión con el mercado laboral. Esto no supone que se menosprecien las Humanidades ni las carreras polivalentes como Derecho, pues hay muchas ofertas de empleo en las que no se especifica título.

Por lo que respecta a la Formación Profesional, probablemente ya está todo dicho sobre la necesidad urgente de recuperar su prestigio y atractivo ante la opinión pública y sobre las reformas necesarias y su contenido a partir de las experiencias y resultados en otros países.

Pueden hacerse varias críticas a nuestra propuesta. Por una parte, incorporar antes y con menor nivel educativo a los jóvenes al mercado laboral puede suponer que su productividad sea menor y mayor la exigencia de formación permanente. A esta crítica puede responderse que lo que se trata es de aumentar el número de personas con titulaciones más adaptadas al mercado laboral y que se ajusten mejor a los requerimientos de los puestos de trabajo, reduciendo con ello la sobrequalificación. Por lo que respecta a la formación permanente, si se consigue aumentar el número de años de escolaridad, aunque sea reduciendo el número de licenciados, estaremos haciendo un mejor uso de los recursos públicos, pues en la actualidad el sector privado invierte poco en formación permanente, llevando en España la mayor parte del peso en esta materia las Administraciones Públicas, financiándose con cotizaciones sociales.

Una segunda crítica se refiere a los rendimientos de la educación. Los rendimientos de la educación universitaria son en todos los estudios mayores que los de los demás niveles educativos. Podría por ello pensarse que reducir el número de estudiantes universitarios tendrá efectos agregados negativos sobre los salarios a largo plazo. Ahora bien, parece que los rendimientos de los estudios universitarios están bajando, lo que sin duda cabe atribuir al «exceso» de oferta. Por otra parte, los estudios de Formación Profesional de grado medio y los de primer ciclo en la universidad son los que suponen un rendimiento marginal más alto sobre el ciclo escolar inmediatamente anterior, estando el valor de la rentabilidad relativa de la Formación Profesional de grado medio sorprendentemente muy cerca de la rentabilidad de los estudios de licenciatura, ocupando el segundo lugar.

La tercera crítica es que, como ya hemos puesto de manifiesto, los salarios de los jóvenes ocupados son más bajos que los salarios medios de la economía, entre un 40 y un 80%, por lo que puede haber un serio problema de cotizaciones, aunque a largo plazo puedan obtener salarios más altos al cambiar de trabajo o promocionarse.

En resumen, los poderes públicos deberían hacer un esfuerzo considerable para orientar a los estudiantes hacia los ciclos de Formación Profesional, de ambos grados, así como hacia las carreras universitarias de ciclo corto, que son donde se produce la inserción laboral más rápida y mejor, lo que adelantaría en dos o tres años la edad de incorporación de los jóvenes. Otra cosa es que la estructura productiva española sea capaz en el futuro de seguir creando empleo y que esos empleos sean de calidad, permitiendo la incorporación de los jóvenes, pues de otra manera aumentaría la tasa de actividad, pero no la tasa de

empleo, que es lo que al final importa de cara a la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Tras el análisis de las implicaciones del alargamiento de la edad de jubilación y el adelantamiento de la edad de incorporación al trabajo, estamos en condiciones para analizar las implicaciones directas de ambas políticas sobre la seguridad social y sobre la economía. Para ello se ha seguido una misma pauta, partiendo de las proyecciones de población de la UE, y en el entendimiento de que no es la exactitud de las mismas lo que nos interesa, en cuyo caso nuestro trabajo estaría abocado al fracaso, sino tener una base poblacional sobre la que observar el impacto en términos de tasas de actividad y de dependencia de distintas medidas de política económica tendentes a extender la vida laboral por cualquiera de sus extremos.

Del análisis de las trayectorias futuras de los distintos grupos de población se deduce una primera conclusión que consideramos va a marcar todas las demás: independientemente de las ventajas e inconvenientes asociadas a la actuación sobre el colectivo de trabajadores más mayores para prolongar su permanencia en el mercado de trabajo o sobre el colectivo de población potencialmente activa más joven, para adelantar su incorporación al mismo, las proyecciones ponen de manifiesto de forma inequívoca cómo los grupos correspondientes a trabajadores maduros son los que en el futuro tendrán un peso demográfico mayor y, por lo tanto, serán las actuaciones sobre tales grupos las que, *ceteris paribus*, tengan un impacto potencial mayor sobre la tasa de actividad global y sobre la sostenibilidad de las pensiones.

En segundo lugar, las simulaciones han permitido comprobar cómo el retraso de la edad de jubilación es un mecanismo importante en la consecución de un incremento de la tasa de actividad en los grupos de trabajadores de mayor edad. Sin embargo, el retraso de la edad de jubilación no es un mecanismo suficientemente potente para generar los incrementos de las tasas de actividad necesarios para compensar, siquiera parcialmente, el aumento de la tasa de dependencia demográfica. Las bajas tasas de actividad en la población de más de 55 años resultan, fundamentalmente, de las bajas tasas de actividad de la población femenina, y no únicamente de los procesos de jubilación anticipada, por lo que difícilmente se podrán compensar sólo mediante el alargamiento de la vida laboral de los activos. Como, por otra parte, la inactividad femenina a esas edades es el resultado en la mayor parte de los casos de una inactividad laboral prolongada, no es razonable pensar que se pueda producir en el corto plazo un aumento de la tasa de actividad femenina de estas cohortes. En el largo plazo, sin

embargo, la clave para alcanzar altos niveles de actividad está en lograr la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres que se han incorporado en edades más jóvenes (el 69% en el grupo 25-54), una política que nada tiene que ver con el retraso de la edad de jubilación. En todo caso, según los escenarios utilizados, el aumento de las tasas de actividad del grupo de trabajadores de más de 55 años podría suponer en la década de 2040 (cuando el impacto sería máximo), un aumento diferencial de la población activa en torno a los dos millones y una tasa de actividad global 10 puntos más elevada que en ausencia de medidas tendentes a aumentar la tasa de actividad de este grupo.

En términos de retraso de la edad de jubilación, de acuerdo con los cálculos realizados en la sección 4.2.3, para el grupo 60-64, el retraso de la edad de jubilación implica (con los supuestos incorporados en la estimación) un aumento de la tasa de actividad de la cohorte de seis puntos por año. En este caso el impacto es muy significativo, y supone, en el escenario de un retraso de tres años, eliminar la caída en la tasa de actividad entre los 55-59 y 60-64 y pasar en el año 2040 de una tasa de actividad del 30% a otra de 42%.

En lo que se refiere a las implicaciones para las empresas, la política de retraso de la edad de jubilación exigirá de un aumento de la flexibilidad funcional, deseablemente dentro de la misma empresa, aunque no se puede descartar el hecho de que no todas las empresas tengan capacidad para efectuar los cambios de tareas necesarios asociados al alargamiento de la edad de actividad laboral. La actual exención de contribuciones a la SS de trabajadores de más de 65 años actuaría, en todo caso, como mecanismo de compensación por el impacto potencial sobre los costes laborales unitarios del retraso de la jubilación vía caída en la productividad. Del mismo modo es posible pensar que si se eleva la edad «normal» de jubilación también podría retrasarse la edad a partir de la cual se activan las exenciones de cotización, lo que redundaría en un aumento de ingresos para la SS, pero también en un aumento de los costes laborales unitarios para las empresas.

En términos de los efectos sobre la Seguridad Social habría que distinguir entre un efecto cierto, la reducción del coste total de las pensiones (en el número de jubilaciones evitadas x pensión media), y el mantenimiento del número de cotizantes. Este último efecto se produciría cuando el trabajador que retrasa su jubilación tuviera menos de 65 años, ya que los trabajadores de más de 65 años (y 35 de cotización) y las empresas que los contratan están exentos de cotización a la Seguridad Social, y también en el caso de que por falta de mano de obra, o por falta de trabajadores con las cualificaciones de los jubila-

dos, no se pudiera sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador antes desocupado o inactivo. Este último efecto, por lo tanto, sólo tendrá lugar en sociedades con escasez de mano de obra, algo que podría ocurrir en el futuro, pero ciertamente no en la actualidad. Más aún, el mantenimiento del trabajador en un contexto de desempleo podría suponer una minoración de ingresos de la Seguridad Social, ya que de sustituirse a éste por otro más joven tanto la empresa como el trabajador cotizarían a la SS.

El impacto del adelanto de la edad de incorporación al trabajo es de una naturaleza distinta al retraso de la jubilación por tres razones. La primera es la antes comentada en relación con el menor peso poblacional de los grupos susceptibles de adelantar su incorporación al trabajo. La segunda responde al hecho de que, mientras que en el caso de trabajadores de edad avanzada la alternativa al trabajo es la inactividad, en los colectivos jóvenes, la inactividad laboral responde de forma principal a la realización de estudios, fundamentalmente reglados. Ello significa que las actuaciones dirigidas a aumentar la tasa de actividad implican necesariamente, especialmente en el grupo 16-19, pero también en el grupo 20-24, recortar el período de formación de los nuevos activos o, al menos, recortar el período de formación a tiempo completo. En la medida que el recorte de tiempo de formación repercuta en la productividad futura de los nuevos trabajadores, el aumento en el número de trabajadores derivado de la medida no se traduciría en un aumento de trabajadores *efectivos* 1 a 1. Es por ello que en el análisis realizado en el capítulo tres se ha hecho hincapié en la consecución de este objetivo mediante la reordenación de los estudios en favor de los ciclos más cortos, en vez de mediante la reducción sin más de la inversión en capital humano, entendiéndose que la primera opción era menos gravosa en términos de pérdida futura de productividad.

Una tercera diferencia tiene que ver con la intensidad o amplitud potencial de la ampliación de la vida laboral por uno u otro extremo, incluso haciendo abstracción de las implicaciones en términos de productividad. En el caso del retraso de la edad de jubilación, potencialmente se puede plantear un escenario, siempre imaginario, de ampliación hasta los 70 años, lo que significaría retrasar la jubilación en siete años si tomamos como referencia una edad media de jubilación como la actual de 63 años. Por el otro extremo, si tomamos como referencia una edad media de incorporación al mercado de trabajo de 21 años (el valor que adopta para los nacidos entre 1970-74), un adelanto de siete años significaría situar la edad de incorporación a los 14 años, lo que nos retrotraería a épocas de trabajo infantil que deberían estar superadas.

Por último, las actuaciones al final de la vida laboral repercuten tanto en la población activa como en la reducción de la nómina de la Seguridad Social (los trabajadores que retrasan su jubilación tardan más en cobrar pensiones), mientras que en el caso de adelanto de la edad de incorporación al mercado de trabajo, el efecto sobre la sostenibilidad de la Seguridad Social se limitaría a su impacto sobre la tasa de actividad y el correspondiente aumento de las cotizaciones.

Todo ello hace que esta opción tenga, en principio, menos impacto sobre la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social. Este menor impacto de las actuaciones sobre este grupo queda de manifiesto cuando se comprueba que un cambio radical en el comportamiento laboral de los jóvenes que se materializase en un aumento de la tasa de actividad del primer grupo (16-19) hasta alcanzar el 40% (similar al existente en América del Norte pero todavía inferior al de países como Austria o Australia) y un aumento de la tasa de actividad del grupo (20-24) hasta el 80%, tan sólo cinco puntos por debajo de la tasa de la población con 25-34 años, supondría un aumento de la población activa de algo menos de seiscientos mil activos en el primero de los años simulados, incremento que se iría reduciendo paulatinamente hasta poco menos de trescientos mil al final de período como resultado de la pérdida de peso demográfico de este colectivo a la que se aludía más arriba. En términos de tasa de actividad, estos cambios supondrían el aumento de dos puntos en la misma (siempre bajo supuesto *ceteris paribus* en lo que se refiere al comportamiento del resto de las cohortes).

En todo caso, y como se ha señalado con anterioridad, lo recomendable es que este adelanto, de producirse, sea el resultado de la reorientación de las elecciones de los jóvenes sobre el tipo de estudios cursados, de manera que los estudios se encaucen más hacia la formación profesional y las carreras universitarias de ciclo corto, que son los niveles educativos que llevan mostrando desde hace años mejores oportunidades de inserción en el mercado laboral, al tiempo que se aliviaría el grave y persistente problema de sobrecualificación. Igualmente, es evidente que el esfuerzo por aumentar y reorientar los niveles educativos debe tener necesariamente una correspondencia por el lado de la demanda de fuerza de trabajo y de las políticas públicas, en particular reduciendo la temporalidad y precariedad de los empleos y mejorando el acceso a la vivienda.

A modo de cierre, el mensaje que se quiere transmitir en estas páginas es que en términos comparativos, la política de incorporación temprana al mercado de trabajo presenta más inconvenientes que ventajas como herramienta de fortalecimiento de los sistemas de Seguri-

dad Social, tanto por el peso demográfico decreciente que se espera tengan las cohortes jóvenes en el futuro, como por el impacto que una política en esta dirección podría tener sobre la formación de los trabajadores y su productividad futura. Dicho esto, consideramos que una reestructuración del sistema educativo a favor de las carreras de ciclo corto y la formación profesional, junto con la lucha contra el alargamiento de los estudios como resultado del fracaso escolar podría muy bien contribuir a acelerar la inserción laboral sin repercutir negativamente en la productividad. Quizá el mayor efecto de este tipo de política podría venir por el impacto potencial de la misma sobre las pautas reproductoras, en la medida que una inserción exitosa temprana en el mercado de trabajo contribuyera a adelantar —y aumentar— la fecundidad. Sin embargo, es muy probable que junto a una inserción temprana en el mercado de trabajo, la alteración de las pautas reproductoras de la juventud en esta línea exija de cambios en otros muchos campos, desde el acceso a la vivienda, hasta el aumento de la estabilidad laboral, pasando por una política más activa de conciliación de la vida familiar y laboral que garantice la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo a lo largo de su ciclo vital y un cambio en las pautas de conducta (modos de vida) de la juventud, con lo que dicho efecto, de producirse, distaría mucho de ser automático.

En todo caso, y a falta de un mayor estudio de la verosimilitud de la existencia de una relación intensa adelanto de la inserción laboral-fecundidad, como se ha detallado en estas páginas, esta política no resiste la comparación con la política de retrasar la jubilación, tanto por el efecto demográfico del que se ha hablado más arriba como por el impacto que las actuaciones sobre el colectivo de trabajadores mayores, favoreciendo su permanencia en el mercado de trabajo, tiene directamente sobre el gasto en pensiones.



## REFERENCIAS

- ABOWD, J. y KRAMARZ, F. (1999a): «Econometric Analysis of Linked Employer-Employee Data», *Labour Economics*, 6 (march), pp. 53-74.
- (1999b): «The Analysis of Labor Markets using Matched Employer-Employee Data», en O. ASHENFELTER y D. CARD (eds.): *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Amsterdam: Elsevier, chapter 40, pp. 2629-2710.
- AGUILAR, M. I. (2005): *La inserción laboral de los jóvenes en España. Un enfoque microeconómico*, Madrid: Thomson Cívitas-AEDE.
- y NAVARRO, M. L. (2005): «La duración de la búsqueda del primer empleo», trabajo presentado en las *XII Jornadas de Economía de la Educación*, Oviedo.
- ALBERT, C. y TOHARIA, L. (2000): «El abandono o la persistencia en los estudios universitarios», *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 192-212.
- ; — y DAVIA, M. A. (2003): «To Find or not to Find a First “Significant” Job: The case of Spain», trabajo presentado en las *V Jornadas de Economía Laboral*, Reus.
- ALBERT, C.; JUÁREZ, J. P.; SÁNCHEZ, R. y TOHARIA, L. (1998): «Las transiciones de los jóvenes de la escuela al mercado de trabajo: un análisis de flujos», *Working Paper EC*, 98-24, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- (2000): «La transición de la escuela al mercado de trabajo: años noventa», *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 42-58.
- ALONSO MESEGUER, J. y HERCE, J. A. (2003): «Balance del Sistema de Pensiones y Boom Migratorio en España. Nuevas Proyecciones del Modelo MODPENS a 2050», *Documento de Trabajo*, 2003-02, FEDEA.
- ANSIAU, D.; MARQUIÉ, J. C.; SOUBELET, A. y RAMOS S. (2005): «Relationships between cognitive characteristics of the job, age, and cognitive efficiency», *International Congress Series*, 1280, pp. 43-48.
- APILLUELO MARTÍN, M. (1999): *La relación de trabajo del menor de edad*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- ARGIMÓN, I.; CAIRÓ, I. y GONZÁLEZ, C. (2006): *La transición a la jubilación*, próxima publicación.
- ARSUAGA, J. L. (1999): *El collar del neandertal*, Madrid: Temas de hoy.
- ATKINSON, A. B. (1987): «Income Maintenance and Social Insurance», en A. J. AUERBACH y M. FELDSTEIN (eds.): *Handbook of Public Economics*, vol. 2, Amsterdam: North-Holland, pp. 779-908.
- (2001): *The Economic Consequences of Rolling Back the Welfare State*, Cambridge: The MIT Press.

- AUTOR, D. H.; LEVY, F. y MURNAME, R. J. (2003): «The Skill Content of Recent Technological Change. An Empirical Investigation», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118 (4), pp. 1279-1333.
- AXA (2005): *Estudio Internacional AXA sobre Jubilación. Jubilación, ¿una nueva vida después del trabajo?*, disponible en [www.retirement-scope.axa.com](http://www.retirement-scope.axa.com).
- (2006): *Estudio Internacional AXA sobre la Jubilación. Jubilación: ¿una nueva vida después del trabajo?*, disponible en [www.retirement-scope.axa.com](http://www.retirement-scope.axa.com).
- AYALA, L. e IRIONDO, I. (2000): «Cambio educativo y desigualdad salarial: un análisis comparado», *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 59-77.
- BAIZÁN, P. (2003): «La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta», *Documento de trabajo*, 33/2003, Fundación Alternativas, Madrid.
- ; MICHELIN, F. y BILLARI, F. (2001): «Political Economy and Life Course Patterns: The Heterogeneity of Occupational, Family and Household Trajectories of Young Spaniards», *Max Plank Institute for Demographic Research Working Paper*, 2001-037.
- BARR, N. (2000): «Reforming Pensions: Truths, Myths, and Policy Choices», *IMF Working Paper*, n.º 139.
- y DIAMOND, P. A. (2006): «The Economics of Pensions», *Oxford Review of Economic Policy*, 22 (1), pp. 16-39.
- BASSANINI, A. y DUVAL, R. (2006): «Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 35.
- BECKER, U. (2001): «El sistema de bienestar holandés en perspectiva», en R. MUÑOZ DE BUSTILLO (ed.): *El Estado de Bienestar en el cambio de siglo*, Madrid: Alianza.
- BHATTACHARYA, M. y SMYTH, R. (2001): «Aging and Productivity among Judges: Some Empirical Evidence from the High Court of Australia», *Australian Economic Papers*, 40, pp. 199-212.
- (2003): «The life cycle research output of professors in Australian economics departments: an empirical analysis based on survey questionnaires», *Economic Papers (Economic Society of Australia)*, June.
- BIAGI, F. y LUCIFORA, C. (2005): «Demographic and Education Effects on Unemployment in Europe: Economic Factors and Labour Market Institutions», *Institute for the Study of Labor Discussion Paper*, n.º 1806.
- BLAU, D. M. y RIPHANH, R. T. (1998): «Labour Force transitions of Older Married Couples in Germany», *CEPR Discussion Paper*, n.º 1911.
- BLAU, D. M.; GILLESKIE, D. y SLUSHER, C. (1997): *The effects of health on employment transitions of older men*, mimeografiado, University of North Carolina, Chapel Hill.
- BLÁZQUEZ, M. (2004): «Youth labour market integration in Spain: the connection between search time, job duration and skill-mismatch», *Working Paper*, 04-21, Departamento de Economía, Universidad Carlos III de Madrid.
- BLOOM, D. y CANNING, D. (2005): «Demographic Challenges, Fiscal Sustainability and Economic Growth», *Working Paper*, n.º 8, Program on Global Demography of Ageing, Harvard University.
- y SEVILLA, J. (2002): «The Demographic Dividend: A new perspective on the economic consequences of population change», *RAND Population Matters Monograph series*, n.º 1274.

- BLUM, J. E.; JARVIK, L. F. y CLARK, E. T. (1970): «Rate of Change on Selective Test of intelligence. A Twenty-Year Longitudinal Survey», *Journal of Gerontology*, n.º 25, pp. 171-176.
- BOOT, H. M. (1995): «How skilled were Lancashire cotton factory workers in 1833?», *Economic History Review*, 75 (5), pp. 1016-1030.
- BOSERUP, E. (1981): *Population and Technology*, Oxford: Blackwell.
- BOULDING, K. (1963): *Teoría de la Política Económica*, Madrid: Aguilar.
- BOUND, J.; SCHOENBAUM, M.; STINEBRICKNER, T. R. y WAIDMAN, T. (1999): «The dynamic effects of health on the labour force transitions of older workers», *Labor Economics*, 6, pp. 179-202.
- BOWERS, N.; SONNET, A. y BARDONE, L. (1999): «Giving Young People a Good Start: The Experience of OECD Countries», en OECD (1999): *Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century: The Transition from Education to the Labour Market*, París: OECD, pp. 7-86.
- BRAÑA, F. J. (2006): *Economía de la Educación y Formación Profesional*, Programa de Doctorado «Procesos de cambio en la sociedad actual: sociedad, cultura y educación», Universidad de Salamanca.
- BURNETE, J. (2005): *How Skilled were Agricultural Laborers in the Early Nineteenth Century?*, mimeografiado, Wabash College, Indiana.
- BUSTILLO, J. (1988): *Hacia los Seguros Sociales Obligatorios. La crisis de la Restauración*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CABRÉ I PLA, A. (1999): *El sistema català de reproducció*, Barcelona: Proa.
- CARSON, R. B.; WADE, L. T. y HECHT, J. (2005): *Economic Issues Today: Alternative Approaches*, Nueva York: M. E. Sharpe.
- CESARATTO, S. (2002): «The economics of pensions: a non conventional approach», *Review of Political Economy*, 14, pp. 149-77.
- (2003): «Are Pay-as-you-go and Fully Funded Pension Schemes on the same footing with respect to demographic shocks», *University of Siena Economics Working Paper*, n.º 400.
- (2005): «Transition to Fully Funded Pension Schemes: A Non-Orthodox Criticism», *Cambridge Journal of Economics*, 30, pp. 33-48.
- CHONG-BUM, A. y SEUNG-HOON, J. (2006): «Demographic change and economic growth: An inverted-U shape relationship», *Economics Letters*, 92, pp. 447-54.
- CLASTRES, P. (2001): *Crónica de los indios guayaquís*, Barcelona, Altafulla.
- COILE, C. (2003): «Retirement Incentives and Couple's Retirement Decisions», *NBER Working Paper*, n.º 9496.
- CONDE-RUIZ, J. I. y ALONSO MESEGUER, J. (2004): «El futuro de las pensiones en España: perspectivas y lecciones», *Información Comercial Española*, mayo-junio, 815, pp. 155-173.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2000): *Vida laboral y jubilaciones*, Colección Informes, Madrid: Consejo Económico y Social.
- (2005): *Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo*, Colección Informes, Madrid: Consejo Económico y Social.
- (2006): *El papel de la juventud en el sistema productivo español*, Colección Informes, Madrid: Consejo Económico y Social.
- CORRALES, H. (2005): *El tránsito hacia un primer empleo significativo en la década de los noventa*, tesis doctoral, Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Valladolid.

- y RODRÍGUEZ, B. (2003): «La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo», trabajo presentado en las *V Jornadas de Economía Laboral*, Reus.
- COSTA, D. L. (1998): *The Evolution of Retirement. An American Economic History 1880-1990*, Chicago: Chicago University Press.
- DAVIA, M. A. (2004): *La inserción Laboral de los Jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de trayectorias laborales*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- DEARY, I. J. *et al.* (2000): «The Stability of Individual Differences in Mental Ability from Childhood to Old Age. Follow-Up of the 1932 Scottish Mental Survey», *Intelligence*, vol. 28 (1), pp. 49-55.
- DE LA FUENTE, A.; DOMÉNECH, R. y JIMENO, J. F. (2005): «Capital humano, crecimiento y empleo en las regiones españolas», *Documentos de Economía*, n.º 24, Fundación Caixa Galicia.
- DE VROOME, B. y BLOMSMA, M. (1991): «The Netherlands, an extreme case», en M. KOHLI *et al.* (eds.): *Time for retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force*, Cambridge: Cambridge University Press.
- DEZWART, B. C.; FRINGS-DRESEN, M. H. y VAN DIJK, F. J (1996): «Physical workload and the ageing worker: a review of the literature», *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 68 (1), pp. 1-12.
- DIAMOND, A. M. (1986): «The Life-Cycle Research Productivity of Mathematicians and Scientists», *Journal of Gerontology*, 41, pp. 520-525.
- DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F. y JIMENO, J. F. (2000a): «Explaining Youth Labor Market Problems in Spain: Crowding-out, Institutions or Technology shifts?», *Documento de trabajo 2000-09*, FEDEA.
- (2000b): «La inserción laboral de los titulados universitarios en España», *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 78-97.
- DURAKOVITZ, Z. y MISIGOJ-DURAKOVIC, M. (2006): «Does chronological age reduces working ability?», *Collegium antropologicum*, 30 (1), pp. 213-19.
- DUVAL, R. (2003a): «Retirement Behaviour in OECD Countries: impact of old-age pension schemes and other social transfer programs», *OECD Economic Studies*, n.º 37, 2003/2, pp. 7-50.
- (2003b): «The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries», *OECD Economics Department Working Papers*, n.º 370.
- ESSER, I. (2005): *Continued Work or Retirement? Preferred Exit-age in Western European countries*, Institute for Futures Studies, Copenhagen.
- EUSTAT (2004): *La cuenta satélite del trabajo doméstico en el País Vasco*, disponible en [http://www.eustat.es/elem/ele0001200/inf0001210\\_c.pdf](http://www.eustat.es/elem/ele0001200/inf0001210_c.pdf).
- FELIPE, J. y FISHER, F. M. (2006): «Aggregate Production Functions, Neoclassical Growth Models and the Aggregation Problem», *Estudios de Economía Aplicada*, 24 (1), pp. 127-163.
- FERNÁNDEZ, C. (2006): «The role of education vis-à-vis job experience in explaining the transitions to employment in the Spanish labour market», *Spanish Economic Review*, vol. 8: 161-187.
- FERRARA, M. (1993): *Citizens and Social Protection. Main results from a Eurobarometer survey*, Brussels: Eurostat.

- FERRARI, U.; RADAELLI, A. y CENTOLA, M. (2003): «Aging and the cardiovascular system», *Journal of Applied Physiology*, 95, pp. 2591-2597.
- FRANCO, A. y WINQVIST, K. (2002): «More women than men living in workless households», *Statistics in focus, Population and Social Conditions*, theme 3-15/2002, Eurostat.
- FREEMAN, R. B. (2006): «Is a great labour shortage coming? Replacement demand in the global economy», *NBER Working Paper*, n.º 12541.
- FUNDACIÓN CONOCIMIENTO Y DESARROLLO (2005): «La contribución de las universidades españolas al desarrollo. Informe 2005», [www.fundacioncyd.org/](http://www.fundacioncyd.org/), Barcelona, 2005.
- (2007): «La contribución de las universidades españolas al desarrollo. Informe 2006», [www.fundacioncyd.org/](http://www.fundacioncyd.org/), Barcelona, 2007.
- FUNDACIÓN ENCUENTRO (2004): *Informe España 2004*, Madrid.
- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA (2005): «Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior», Programa de Estudios y Análisis de la Dirección General de Universidades del Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, <http://www.fue.es/50545212/52932375669.pdf>.
- GARCÍA-MONTALVO, J. y MORA, J. G. (2000): «El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y en España», *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 111-127.
- GARCÍA-MONTALVO, J.; PEIRÓ, J. M. y SORO, A. (2006): *Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*, Valencia: Bancaixa-Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- GARRIDO, L. y CHULIÁ, E. (2005): *Ocupación, Formación y el Futuro de la Jubilación en España*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- GOKHALE, J. y SMETTERS, K. (2006): «Social Security and the aging of America», *Daedalus*, winter, pp. 91-104.
- GÓMEZ, S. y MARTÍ, C. (2003): «Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones», *IESE, Documento de Investigación*, 522.
- GONZÁLEZ, V.; PEIRÓ, J. M. y ROIG, J. M. (2004): «Los estudios de inserción laboral de los universitarios españoles: Un panorama», trabajo presentado en las *XIII Jornadas de Economía de la Educación*, San Sebastián.
- GREGER, R. y WINDHORST, U. (1996): *Comprehensive Human Physiology*, Berlín: Springer-Verlag.
- GRUBER, J. y WISE, D. A. (1999): *Social Security and Retirement around the world*, Chicago: University of Chicago Press.
- (2002): «Social Security programs and retirement around the world: micro estimation», *NBER Working Paper*, n.º 9407.
- GUSTMAN, A. L. y STEINMEIER, T. L. (1994): «Retirement in a Family Context: A structural model for husbands and wives», *National Longitudinal Surveys Discussion Paper*, U.S. Department of Labor.
- HAJNAL, J. (1982): «Two Kinds of Preindustrial Household Formation System», *Population and Development Review*, 8 (3), pp. 449-494.
- HAKOLA, T. (2004): «Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform», *Finnish Centre for Pensions Working Papers*, n.º 9.

- HARDIN, G. (1993): *Living Within Limits: Ecology, Economics and Population Taboos*, Oxford University Press, New York.
- (1998): *The Ostrich Factor: Our Population Miopia*, Oxford University Press, New York.
- HOLZMANN, R. (1998): «Financing the transition to multipillar», *World Bank Social Protection Discussion Paper*, n.º 9921.
- HOWELL, D. R. y SCHMITT, J. (2006): *Employment Regulation and French Unemployment. Where the French Students Right After All?*, Bernard Schwartz Center for Economic Policy Analysis, mimeografiado.
- HOWITT, P. (2002): «Looking Inside the Labor Market: A Review Article», *Journal of Economic Literature*, 40 (1), pp. 125-138.
- HORN, J. L. y CATTEL, R. B. (1966): «Refinement and Test of the Theory of Fluid and Crystallized Intelligence», *Journal of Educational Psychology*, n.º 57, pp. 253-270.
- ILMAKUNNAS, P.; MALIRANTA, M. y VAINIOMÄKI, J. (1999): «The roles for Employer and Employee Characteristics for Plant Productivity», *WP-223, Helsinki School of Economics and Business Administration*, Helsinki.
- ILMARINEN, J. (1991): «Summary and recommendations of a project involving cross-sectional and follow-up studies on the aging worker in Finnish municipal occupations (1981-1985)», *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 17, pp. 131-141.
- ; LOUHEVAARA, V.; KORHONEN, O.; NYGARD, O.; HAKOLA, T. y SUVANTO, S. (1991): «Changes in maximal cardiorespiratory capacity among aging municipal employees», *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 17 (1), pp. 99-109.
- IMERSO (2004): *Encuesta de Condiciones de Vida de las personas Mayores en España*, Madrid: MTAS.
- (2005): *Cuidados a las personas mayores en los hogares españoles. El entorno familiar*, Colección Estudios. Serie Dependencia, Madrid: IMERSO-MTAS.
- INDERMIT, G.; PACKARD, T. y YERMO, J. (2004): *Keeping the Promise of Old Age Income Security in Latin America*, Washington, D.C.: World Bank.
- INSTITUTO DE LA JUVENTUD (2005a): «Informe 2004. Juventud en España», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, INJUVE.
- (2005b): «Juventud y vivienda. Sondeo de Opinión. Avance de Resultados. Principales conclusiones», *Boletín Cifras Jóvenes*, Estudio INJUVE EJ105.
- (2006): «Juventud y Empleo. Sondeo de Opinión. Avance de Resultados. Principales conclusiones», *Boletín Cifras Jóvenes*, Estudio INJUVE EJ106.
- JABLONSKI, R.; ROSENBLUM, L. y KUNZE, K. (1988): «Productivity, age, and labor composition changes in the U.S.», *Monthly Labour Review*, 111, pp. 34-38.
- JEPSEN, M. (2002): «The Scientific Debate on Older Workers», en M. JEPSEN; D. FOLDEN y M. HUTSEBAUT (eds.): *Active Strategies for Older Workers in the European Union*, Bruselas: ETUI.
- JIMÉNEZ-MARTÍN, S.; LABEAGA, J. M. y MARTÍNEZ GRANADO (1999): *Health status and retirement decisions for older European couples*, mimeografiado.
- JIMENO, J. F. (2002a): «Demografía, empleo, salarios y pensiones», *FEDEA Working Paper*, n.º 2002-4.

- (2002b): «Incentivos y desigualdad en el sistema español de pensiones contributivas de jubilación», *FEDEA Working Paper*, n.º 2002-13.
- y RODRÍGUEZ-PALENZUELA, D. (2002c): «Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions and Macroeconomic Shocks», *European Central Bank Working Paper*, n.º 115.
- KENNEY, W. L. y MUNCE, A. T. (2003): «Aging and human temperature regulation», *Journal of Applied Physiology*, 95, pp. 2598-2603.
- KOREMAN, S. y NEUMARK, D. (1997): «Cohort Crowding and Youth Labor Markets: A Cross-national Analysis», *NBER Working paper*, n.º 6031.
- KRUEGER, A. B. y PISCHKE, J. (1992): «The Effect of Social Security on Labor Supply: A Cohort Analysis of the Notch Generation», *Journal of Labor Economics*, 10 (4), pp. 412-437.
- KRUEGER, A. B. y MEYER, B. D. (2002): «Labor Supply Effects of Social Insurance», en A. J. AUERBACH y M. FELDSTEIN (eds.): *Handbook of Public Economics*, vol. 4, pp. 2327-2392.
- KUZNETS, S. (1967): «Population and economic growth», *Proceedings of the American Philosophical Society*, 3 (3), pp. 170-193.
- KWON, H. (1999): «Income Transfers to the Elderly in East Asia: Testing Asian Values», *Center for Analysis of Social Exclusion Paper*, n.º 27.
- LAHEY, J. (2006): «State Age Protection Laws and the Age Discrimination in Employment Act», *NBER Working Paper*, n.º 12048.
- LANZA QUEIRZO, B. (2006): *Social Security and Couples' Joint Retirement Decisions in Brazil*, CEDEPLAR, Minas Gerais, Brasil, mimeografiado.
- LAZEAR, E. P. (1979): «Why is there mandatory retirement?», *Journal of Political Economy*, 87 (6), pp. 1271-84.
- LEBER, U. y WAGNER, A. (2006): *Early and Phased Retirement. European Establishment Survey On Working Time and Work-Life Balance*, Dublín: EFILWC.
- LEE, R. D. (2000): «Intergenerational transfers and the economic life cycle: a cross cultural perspective», en A. MASON y G. TAPINOS (eds.): *Sharing the wealth: demographic change and economic transfers between generations*, Oxford: Oxford University Press, pp. 17-56.
- LEFF, N. H. (1969): «Dependency Rates and Savings Rates», *American Economic Review*, 59 (5), pp. 886-96.
- LERNER, A. P. (1959): «Consumption-Loan Interest and Money», *Journal of Political Economy*, 67 (5), pp. 512-518.
- LINDH, T. y MALMBERG (1999): «Age structure and growth in the OECD», *Journal of Population Economics*, 12 (3), pp. 431-449.
- LONDON, J. (1979): *El Silencio blanco y otros cuentos*, Alianza, Madrid.
- MARCHAND, O. (1999): «Youth Unemployment in OECD Countries: How can the Disparities be Explained?», en OECD: *Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century: The Transition from Education to the Labour Market*, Paris: OECD, pp. 329-344.
- MARCHETTI, C. (2002): *Productivity versus Age*, Report for the Richard Lounsbury Foundation, International Institute for Applied Systems Analysis, Laxenburg.

- MARTÍNEZ-GRANADO, M. y RUIZ-CASTILLO, J. (2002): «The decisions of Spanish Youth: A cross-section study», *Population Economics*, 15, pp. 305-330.
- MARX, K. (1867): *El Capital*, México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- MATO, F. J. (2002): *La formación para el empleo. Una evaluación cuasi-experimental*, Madrid: Civitas.
- MCDOWELL, J. (1982): «Obsolescence of Knowledge and Career Publication Profiles: Some Evidence of Differences among Fields in Costs of Interrupted Careers», *American Economic Review*, 72 (4), pp. 752-768.
- MCEVOY, G. M. y CASCIO, W. F. (1989): «Commutative evidence of the relationship between employee age and job performance», *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), pp. 11-17.
- MCGARRY, K. M. (2002): «Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement Expectations?», *NBER Working Paper*, n.º 9117.
- MCVL (2005): *Muestra Continua de Vidas Laborales*, Madrid: MTAS.
- MINOIS, G. (1987): *Historia de la Vejez. Desde la antigüedad al renacimiento*, Madrid: Nerea.
- MUSGRAVE, R. A. (1981): «A reappraisal of financing Social Security», en F. SKIDMORE (ed.): *Social Security Financing*, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- OECD (1999): *Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century: The Transition from Education to the Labour Market*, París: OECD.
- (2000): *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work*, París: OECD.
- OCDE (2005): *Envejecimiento y políticas de empleo en España*, Madrid: MTAS.
- (2005a): *From Education to Work. A Difficult Transition for Young Adults with Low Levels of Education*, París: OECD.
- (2006): *Live longer, work longer*, París: OECD.
- OREOPOULOS, P.; VON WACHTER, T. y HEISZ, A. (2005): «The Short and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession: Hysteresis and Heterogeneity in the Market of College Graduates», *NBER Working Paper*, n.º 12159.
- ORSZAG, P. R. y STIGLITZ, J. E. (2001): «Rethinking Pension Reform: Ten Myths about Social Security Systems», en R. HOLZMANN y J. E. STIGLITZ (eds.): *New Ideas about Old Age Security: Toward Sustainable Pension Systems in the Twenty-First Century*, Washington, D.C.: The World Bank, pp. 17-56.
- OSTER, S. y HAMERMESH, D. (1998): «Aging and Productivity among Economists: Note», *Review of Economics and Statistics*, 80 (1), pp. 154-156.
- OYER, P. (2006): «The Making of an Investment Banker: Macroeconomic Shocks, Career Choice and Lifetime Income», *NBER Working Paper*, n.º 12059.
- PALLEY, T. I. (1998): «The Economics of Social Security: an old Keynesian perspective», *Journal of Postkeynesian Economics*, 21 (1), pp. 93-110.
- PALOMEQUE, M. C. (2002): *Derecho del Trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del derecho al trabajo (1873-1923)*, Madrid: Akal.
- PARK, D. C.; NISBETT, R. E. y HEDDEN, T. (1999): «Culture, Cognition and Aging», *Journal of Gerontology*, n.º 54B, pp. 75-84.

- PÉREZ DE PERCEVAL, M. A. y SÁNCHEZ PICÓN, A. (2005): «El trabajo infantil en la minería española, 1850-1940», trabajo presentado en el *VIII Congreso de la Asociación Española de Historia Económica*, Colmenarejo, Madrid.
- PÉREZ DÍAZ, V. (2003): *La madurez de masas*, Colección Observatorio de las Personas Mayores n.º 12, Madrid: Imsero.
- PÉREZ-DÍAZ, V. y RODRÍGUEZ, J. C. (2002): *La educación profesional en España*, Madrid: Fundación Santillana.
- PRSKAWETZ, A.; MAHLBERG, B.; SKIRBEKK, V.; FREUND, I.; WINKLER-DWORAK, M.; LINDH, M.; MALBERG, B.; JANS, A.-C.; NÖRDSTROM, O. S. y ANDERSSON, F. (2004): «The Impact of Population Ageing on Innovation and Productivity Growth in Europe», *Report for Tender VT/2004/454*, European Observatory on Demography and the Social Situation, Studies on policy implications of demographic changes in the enlarged EU.
- QUINTINI, G. y MARTIN, S. (2006): «Starting Well or Losing Their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 39.
- RAHONA, M. (2006a): «La incidencia del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes: una aproximación al caso español en la década de los noventa», trabajo presentado en el *XIII Encuentro de Economía Pública*, Almería.
- (2006b): «¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso español», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 6161: 105-121.
- ; PÉREZ, C. y VAQUERO, A. (2005): «La influencia de la educación universitaria en la inserción laboral de los jóvenes», trabajo presentado en las *XII Jornadas de Economía de la Educación*, Oviedo.
- RANSON, R. L. y SUTCH, R. (1995): «The Impact of Aging on the Employment of men in American Working-Class Communities at the End of the Nineteenth Century», en D. I. KERTZER y P. LASLETT (eds.): *Aging in the Past: Demography, Society, and Old Age*, Berkeley: University of California Press, pp. 303-327.
- RANZIÏN, R. (2002): «Towards a positive psychology of ageing: Potentials and barriers», *Australian Psychologist*, vol. 37 (2), pp. 79-85.
- REMERY, C.; HENKENS, K.; SCHIPPERS, J. y EKAMPER, P. (2003): «Managing an aging workforce and a tight labor market: Views held by Dutch employers», *Population Research and Policy Review*, 22, pp. 21-40.
- RIEDMANN, A.; BIELENSKI, H.; SZCZUROWSKA, T. y WAGNER, A. (2006): *Working time and worklife balance in European companies*, Dublín: European Foundation.
- SÁEZ, F. y REY, R. (2000): «La inserción laboral de los universitarios», *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 99-110.
- SAMUELSON, P. A. (1958): «An Exact Consumption-Loan Model of Interest with or without the Social Contrivance of Money», *Journal of Political Economy*, 66 (6), pp. 467-482.
- (1959): «Reply», *Journal of Political Economy*, 67 (5), pp. 518-22.
- SAMWICK, A. A. (2000): «Is Pension Reform Conductive to Higher Saving», *Review of Economics and Statistics*, 82 (2), pp. 264-272.

- SCHERER, P. (2002): «Age of withdrawal of the labour force in OECD countries», *Labour market and social policy*, n.º 49, OECD.
- SCHILS, T. (2005): *Early Retirement Patterns in Europe: A Comparative Panel Study*, Amsterdam: Dutch University Press.
- SCHWARTZMAN, A. E.; GOLD, D.; ANDRES, D.; ARBUCKLE, T. Y. y CHAIKELSON, J. (1987): «Stability of Intelligence. A 40 year Follow-Up», *Canadian Journal of Psychology*, n.º 4, pp. 244-256.
- SIMON, J. (1981): *The Ultimate Resource*, New Jersey: Princeton University Press.
- SKIDMORE, F. (1981) (ed.): *Social Security Financing*, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- SKRIRBEKK, V. (2003): «Age and Individual Productivity. A Literary Survey», *Max-Planck Institute for Demographic Research Working paper*, 2003-028.
- (2005): «Why Not Star Younger? Implications of the Timing and Duration of Schooling for Fertility, Human Capital, Productivity and Public Pensions», *Report for the International Institute for Applied Systems Analysis*.
- STIGLITZ, J. E. (1987): «The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price», *Journal of Economic Literature*, 25 (1), pp. 1-48.
- SUÁREZ, F. (1996): «Nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo en España», *Boletín de la Real Sociedad Económica Matritense de Amigos del País*, n.º 31, pp. 125-136.
- TAUBMAN, P. (1986): «An analysis of the health and retirement status of the elderly», *Econometrica*, 54 (6), pp. 1339-1356.
- TEICHLER, U. (1999): «The Contribution of Education and Training to the Employability of Youth. Changing Concerns, Debates and Measures», en OECD: *Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century: The Transition from Education to the Labour Market*, París: OECD, 215-262.
- TEITELBAUM, J. C. (2006): «Age, Tenure and Productivity of the U.S. Supreme Court: Are Term Limits Necessary?», *Florida State University Law Review*, Forthcoming.
- TORGÉN, M. y KILBOM, A. (2000): «Physical work load between 1970 and 1993 - did it change?», *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 26 (2), pp. 161-168.
- TORTOSA, L.; GARCÍA MOLINA, C.; PAGE, A. FERRERAS, A.; CASTELLÓ, P. y PIEDRABUENA, A. (2004): «Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable», *Prevención, Trabajo y Salud*, 30, pp. 29-36.
- TURNBULL, C. (1972): *The Mountain People*, Nueva York: Touchstone.
- (1983): *The Human Cycle*, Nueva York: Simon & Schuster.
- UGIDOS, A. y VELÁSQUEZ, C. (2005): «Inserción laboral de los jóvenes ¿Quién encuentra un empleo acorde con el nivel y tipo de formación adquirido?», trabajo presentado en las *VI Jornadas de Economía Laboral*, Alicante.
- UTRILLA, A. y UBAGO, Y. (2005): «Efectos redistributivos del sistema de pensiones de la seguridad social y factores determinantes de la elección de la edad de jubilación por comunidades autónomas», *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*, n.º 3/05.

- VERHAEGEN, P. y SALTHOUSE, T. A. (1997): «Meta-Analyses of Age-Cognition Relations in Adulthood. Estimates of Linear and Nonlinear Age Effects and Structural Models», *Psychological Bulletin*, vol. 122, n.º 3, pp. 231-249.
- WALKMAN, D. A. y AVOLIO, B. J. (1986): «A meta-analysis of age differences in job performance», *Journal of Applied Psychology*, 71 (1), pp. 33-38.
- WARR, P. (1998): «Age, competence and learning at work», en A. KILBOM (ed.): *Aging of the workforce. Key-note presentation and abstracts from a workshop in Brussels*, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- WORLD BANK (1994): *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*, A World Bank Policy Research Report, Oxford University Press, New York.
- WHO (1993): «Aging and work capacity», *HHP Technical Report Series*, n.º 835, Geneva.
- WRAY, L. R. (1990-91): «Can the Social Security trust fund contribute to savings?», *Journal of Post Keynesian Economics*, 13 (2), pp. 155-170.
- ZWEIMULLER, J.; WINTER-EBMER, R. y FALKINGER, J. (1996): «Retirement of Spouses and Social Security Reform», *European Economic Review*, 40 (2), pp. 449-472.



## APÉNDICES

### Apéndice A.1

#### Edades de jubilación media (total muestra)

	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Observaciones</i>
Agricultura, ganadería y pesca y actividades relacionadas con las mismas	63,0	3,54	356
Selvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios relacionadas con las mismas	62,6	2,37	138
Pesca, acuicultura y actividades relacionadas con las mismas	62,4	2,72	74
Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	62,8	4,25	19
Extracción de petróleo y gas natural y servicios relacionados	63,3	2,33	72
Extracción de minerales de uranio y toro	59,6	4,53	285
Extracción de minerales metálicos	61,3	3,84	398
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	62,6	2,56	3.865
Industria de productos alimenticios y bebidas	61,9	2,53	137
Industria del tabaco	62,4	2,72	1.797
Industria textil	63,3	2,43	494
Industria de la confección y la peletería	62,3	2,41	740
Preparación de curtido y acabado de cuero; artículos de marroquinería y viaje; artículos de guarnicionería, talabartería y zapatería	62,8	2,44	1.285
Industria de la madera y del corcho; excepto muebles, cestería y espartería	62,6	2,24	595
Industria del papel	63,3	2,52	706
Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	61,1	1,80	236
Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	62,5	2,53	1.582
Industria química	62,5	2,65	616
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	62,4	2,33	2.341
Fabricación de otros productos minerales y metálicos	62,8	2,31	2.244
Metalurgia	62,7	2,27	1.539
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	62,5	2,72	1.514
Industria de la construcción de maquinaria y equipo metálico	61,8	2,30	10
Fabricación de maquinaria y equipo eléctrico	62,2	2,42	961
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones	60,8	4,01	380
Fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería	62,1	2,24	393
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	61,4	2,14	2.213

## Apéndice A.1 (Cont.)

	Media	Desviación estándar	Observaciones
Fabricación de otro material de transporte	62,9	2,41	1.069
Fabricación de muebles, otras industrias manufactureras	63,0	2,69	871
Reciclaje	63,3	2,29	22
Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	61,9	2,42	1.158
Captación, depuración y distribución de agua	63,2	2,25	360
Construcción	62,5	2,44	11.274
Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor y combustibles	63,0	2,53	959
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	63,2	2,70	3.301
Comercio al por menor y reparación de efectos personales y enseres domésticos	63,2	2,64	3.464
Hostelería	63,6	2,57	2.741
Transporte terrestre y por tuberías	62,6	2,47	2.992
Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	64,5	5,76	34
Transporte aéreo y espacial	62,2	2,41	301
Actividades anexas a los transportes; agencia de viajes	63,4	3,66	629
Correos y telecomunicaciones	62,8	3,55	949
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	61,6	2,50	2.592
Seguros y planes de pensiones	63,5	2,69	546
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	63,9	4,89	67
Actividades inmobiliarias	64,0	3,05	381
Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos	63,3	3,55	71
Actividades informáticas	63,0	1,88	31
Investigación y desarrollo	63,8	2,40	75
Otras actividades empresariales	64,0	2,81	2.850
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	63,8	2,61	4.106
Educación	64,4	2,69	1.527
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	64,7	2,93	1.535
Actividades de saneamiento público	63,4	2,00	309
Actividades asociativas	64,9	3,06	1.661
Actividades recreativas, culturales y deportivas	63,9	2,73	963
Actividades diversas de servicios personales	63,9	2,91	312
Hogares que emplean personal doméstico	65,2	2,30	685
Organismos extraterritoriales	66,5	6,44	6

Apéndice A.2  
**Años cotizados por tipo de actividad**  
 (conjunto de la muestra)

	<i>Años cotizados medios</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Observaciones</i>
Agricultura, ganadería y pesca y actividades relacionadas con las mismas	34,9	10,17	356
Selvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios relacionadas con las mismas	33,8	15,82	138
Pesca, acuicultura y actividades relacionadas con las mismas	32,0	10,90	74
Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba *	36,9	7,12	19
Extracción de petróleos y gas natural y servicios relacionados	39,6	7,61	72
Extracción de minerales de uranio y toro	40,1	10,53	285
Extracción de minerales metálicos	38,5	8,29	398
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	35,6	10,11	3.865
Industria de productos alimenticios y bebidas	37,1	11,26	137
Industria del tabaco	35,4	9,79	1.797
Industria textil	31,2	11,14	494
Industria de la confección y la peletería	34,0	10,29	740
Preparación de curtido y acabado de cuero; artículos de marroquinería y viaje; artículos de guarnicionería, talartería y zapatería	36,4	8,74	1.285
Industria de la madera y del corcho; excepto muebles, cestería y espartería	38,4	6,54	595
Industria del papel	38,2	8,38	706
Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	38,8	7,96	236
Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	37,8	8,11	1.582
Industria química	38,2	7,81	616
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	37,7	7,81	2.341
Fabricación de otros productos minerales y metálicos	38,8	7,63	2.244
Metalurgia	38,5	7,87	1.539
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	38,9	7,10	1.514
Industria de la construcción de maquinaria y equipo metálico *	40,6	5,97	10
Fabricación de maquinaria y equipo eléctrico	38,9	6,64	961
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones	38,4	7,63	380
Fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería	37,5	7,62	393
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	38,7	6,50	2.213
Fabricación de otro material de transporte	39,4	6,82	1.069
Fabricación de muebles, otras industrias manufactureras	37,3	8,05	871
Reciclaje *	39,7	5,04	22
Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	39,5	6,66	1.158
Captación, depuración y distribución de agua	39,1	7,80	360
Construcción	35,2	8,43	11.274
Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor y combustibles	37,7	8,93	959

## Apéndice A.2 (Cont.)

	<i>Años cotizados medios</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Observaciones</i>
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, ex- cepto de vehículos de motor y motocicletas	34,1	10,81	3.301
Comercio al por menor y reparación de efectos personales y enseres domésticos	34,4	11,06	3.464
Hostelería	30,9	11,11	2.741
Transporte terrestre y por tuberías	37,9	8,19	2.992
Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores *	35,1	14,89	34
Transporte aéreo y espacial	40,6	5,65	301
Actividades anexas a los transportes; agencia de viajes	36,8	10,12	629
Correos y telecomunicaciones	30,9	16,20	949
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	38,6	7,75	2.592
Seguros y planes de pensiones	37,5	9,16	546
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	33,3	11,46	67
Actividades inmobiliarias	33,4	10,20	381
Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos	35,5	9,21	71
Actividades informáticas *	33,2	11,63	31
Investigación y desarrollo	37,6	10,27	75
Otras actividades empresariales	31,1	11,64	2.850
Administración pública, defensa y seguridad social obli- gatoria	34,8	10,66	4.106
Educación	31,0	10,36	1.527
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	31,7	10,75	1.535
Actividades de saneamiento público	36,2	8,00	309
Actividades asociativas	30,8	11,87	1.661
Actividades recreativas, culturales y deportivas	34,1	10,47	963
Actividades diversas de servicios personales	32,7	11,24	312
Hogares que emplean personal doméstico	35,8	10,53	685
Organismos extraterritoriales *	21,5	11,73	6

\* El dato no es representativo debido al bajo número de observaciones disponible.

Apéndice A.3

**Explotación del eurobarómetro 56.1 septiembre-octubre 2001**

Dado que la población está envejeciendo, dígame como valora las siguientes propuestas para hacer frente a esta circunstancia

**1. Deben mantenerse los niveles actuales de pensiones incluso si eso significa subir los impuestos o las cotizaciones**

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	30,4	27,6	56,3	32,7	21,5	33,3	32,7	40,8	33,2	46,3	14,4	39,9	42,0	28,1	22,2	40,4
Ligeramente de acuerdo	38,3	37,4	29,5	24,0	39,2	38,6	36,7	34,6	32,0	32,0	47,3	40,4	30,8	40,0	42,3	37,5
Ligeramente en desacuerdo	14,7	15,4	8,2	21,8	18,1	12,1	14,0	6,1	15,8	8,4	21,3	10,5	8,9	15,5	19,8	7,6
Muy en desacuerdo	5,1	4,7	3,8	10,6	6,4	4,3	7,9	2,9	8,6	3,6	3,0	2,7	9,2	5,5	5,1	1,4
No sabe	11,5	14,9	2,3	11,0	14,8	11,7	8,8	15,7	10,4	9,8	13,9	6,5	9,1	10,9	10,7	13,0

**2. No deben subirse las cotizaciones incluso si eso significa menores pensiones**

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	9,0	9,5	11,7	13,3	6,8	8,0	12,9	11,8	13,5	6,5	11,0	8,8	7,6	10,9	8,3	8,0
Ligeramente de acuerdo	21,7	24,1	19,6	21,4	24,3	19,1	23,7	18,9	16,6	15,2	27,7	23,5	21,1	19,7	25,8	14,1
Ligeramente en desacuerdo	33,0	32,9	29,2	32,2	33,7	32,8	29,2	26,6	36,7	31,1	33,8	38,8	24,1	39,4	38,1	30,3
Muy en desacuerdo	19,9	16,9	35,6	21,0	10,9	23,0	21,7	17,0	20,0	35,6	6,9	18,5	33,7	17,7	14,2	28,9
No sabe	16,4	16,6	3,9	12,1	24,3	17,2	12,5	25,8	13,2	11,5	20,6	10,4	13,5	12,3	13,7	18,8

**3. Debería elevarse la edad de jubilación para que la gente trabajase hasta edades más avanzadas y pasase menos tiempo en el retiro**

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	6,5	7,3	8,5	4,5	8,2	4,7	8,0	19,9	6,5	5,1	8,0	5,9	3,4	6,9	3,7	8,2
Ligeramente de acuerdo	16,2	13,9	19,8	8,8	19,4	15,6	17,4	21,3	12,0	18,4	20,4	18,5	8,9	18,1	14,0	15,5
Ligeramente en desacuerdo	28,6	34,0	27,3	17,0	29,2	32,2	24,4	17,9	32,0	23,7	41,9	23,9	13,2	34,9	35,4	22,6
Muy en desacuerdo	40,2	33,2	41,9	66,7	32,7	38,7	43,4	24,8	44,3	43,9	22,0	46,9	68,3	31,3	40,7	41,2
No sabe	8,5	11,5	2,4	3,1	10,6	8,8	6,9	16,2	5,2	8,9	7,7	4,7	6,2	8,7	6,2	12,4

Apéndice A.3 (Cont.)

4. El gobierno debería recortar el gasto en otras áreas para disponer de más dinero para gastar en pensiones																
	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	39,9	40,4	39,4	64,0	40,6	41,9	55,8	38,5	44,0	33,3	39,1	28,0	30,8	44,6	37,1	26,0
Ligeramente de acuerdo	37,0	37,7	32,7	26,2	41,4	35,2	30,4	32,8	32,5	35,6	51,3	37,6	34,8	35,2	42,7	33,0
Ligeramente en desacuerdo	11,1	9,1	17,0	4,0	8,3	11,3	7,0	10,1	11,0	13,5	4,4	19,1	14,9	9,7	11,4	17,9
Muy en desacuerdo	3,6	2,5	6,4	2,4	2,4	3,1	1,4	3,5	5,6	6,5	0,9	5,8	10,3	3,2	2,4	7,7
No sabe	8,4	10,4	4,4	3,4	7,4	8,5	5,4	15,0	6,9	11,1	4,3	9,6	9,2	7,3	6,4	15,4

5. El gobierno debería constituir un fondo de reserva																
	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	48,8	50,8	40,8	76,3	42,1	50,1	59,5	56,2	54,1	47,2	31,4	38,2	55,3	50,6	43,7	49,4
Ligeramente de acuerdo	38,3	38,5	34,7	18,6	45,4	36,0	31,2	31,4	35,9	32,6	59,9	45,3	32,0	33,8	43,9	34,8
Ligeramente en desacuerdo	4,6	2,2	9,6	2,2	3,5	5,8	3,1	2,0	2,6	5,2	3,2	5,2	3,4	6,3	5,4	5,7
Muy en desacuerdo	1,5	0,5	6,0	0,4	2,2	1,0	1,4	0,4	1,9	2,9	0,1	2,4	2,7	2,0	1,3	0,9
No sabe	6,8	8,0	8,8	2,5	6,8	7,1	4,8	10,1	5,5	12,2	5,4	9,1	6,6	7,2	5,7	9,3

6. El gobierno debería proporcionar incentivos fiscales para el ahorro en la vejez																
	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	35,9	35,8	59,5	39,5	23,5	27,2	36,7	56,4	39,4	33,8	20,2	25,4	32,8	42,3	39,7	48,4
Ligeramente de acuerdo	40,2	42,7	27,2	30,4	46,5	39,9	35,6	29,2	37,0	43,9	56,1	46,6	38,0	35,4	43,5	33,5
Ligeramente en desacuerdo	10,0	8,4	6,9	11,3	11,8	15,6	13,0	2,4	10,2	9,0	10,7	11,9	8,7	10,6	7,7	5,4
Muy en desacuerdo	4,7	3,4	3,3	9,7	6,7	4,9	8,0	0,4	7,4	5,3	1,7	6,6	8,6	3,6	2,0	2,3
No sabe	9,2	9,8	3,2	9,2	11,5	12,5	6,6	11,5	6,1	7,9	11,4	9,5	12,1	8,2	7,1	10,5

### Apéndice A.3 (Cont.)

#### 7. El gobierno debería permitir a la gente poner sus contribuciones en fondos de pensiones privados o seguros de vida

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	36,2	34,0	64,9	50,5	29,0	26,2	38,6	49,1	43,5	35,5	19,5	31,3	32,4	39,2	35,1	47,6
Ligeramente de acuerdo	41,4	46,3	24,1	32,4	50,2	38,1	41,4	31,2	38,0	39,4	61,4	48,1	32,9	36,3	41,5	36,3
Ligeramente en desacuerdo	8,5	6,4	4,1	4,5	7,0	14,5	7,6	3,5	7,1	7,8	6,4	6,0	12,3	11,9	11,0	4,5
Muy en desacuerdo	4,0	1,8	2,6	5,7	3,9	5,7	5,2	1,0	3,4	4,4	0,5	4,5	13,0	3,6	3,5	1,9
No sabe	9,9	11,4	4,3	6,9	10,0	15,5	7,2	15,3	8,0	13,0	12,2	10,0	9,3	9,0	8,9	9,8

#### 8. El gobierno debería dar prioridad a la lucha contra el desempleo para que más gente pague impuestos y contribuciones para financiar las pensiones

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	52,3	44,2	53,2	71,4	43,7	49,8	58,3	54,0	49,1	49,0	34,3	56,1	63,3	48,8	59,9	46,3
Ligeramente de acuerdo	34,3	40,0	33,3	21,1	38,7	36,3	29,7	32,1	35,3	32,8	55,2	34,4	25,8	34,1	31,1	36,8
Ligeramente en desacuerdo	5,1	4,9	6,9	3,1	6,3	4,9	4,9	2,6	6,1	5,8	4,7	4,0	4,2	8,7	4,2	5,4
Muy en desacuerdo	1,4	1,7	3,0	0,7	2,3	1,2	1,4	0,5	3,0	2,3	0,5	0,5	1,8	2,2	1,1	1,1
No sabe	7,0	9,1	3,6	3,7	9,0	7,8	5,7	10,7	6,4	10,1	5,3	5,0	4,9	6,2	3,7	10,4

#### 9. Se debería permitir el ingreso de más inmigrantes para el pago de las pensiones

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	12,5	7,7	31,3	28,7	7,7	17,6	10,4	19,5	13,6	18,5	14,0	21,4	43,1	10,1	11,1	6,7
Ligeramente de acuerdo	24,1	15,7	31,0	21,1	22,8	31,2	18,9	25,3	26,6	21,5	33,6	34,6	28,1	25,3	27,7	18,8
Ligeramente en desacuerdo	24,1	25,7	15,9	19,9	27,1	24,2	23,6	14,4	24,1	21,7	28,9	21,2	10,5	27,5	28,0	19,2
Muy en desacuerdo	25,4	37,6	19,2	23,6	23,0	11,4	33,5	22,2	25,8	27,1	8,4	13,8	11,4	24,0	21,3	40,4
No sabe	13,9	13,2	2,6	6,7	19,3	15,6	13,6	18,7	9,9	11,2	15,1	9,1	7,0	13,2	11,9	14,9

Apéndice A.3 (Cont.)

10. El gobierno debería facilitar, especialmente para las mujeres, la compatibilización de la vida laboral y familiar para incrementar la participación laboral de la mujer																
	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	41,5	32,6	49,1	78,8	34,7	51,0	38,0	52,8	36,4	42,2	31,4	33,6	59,9	38,1	41,4	38,7
Ligeramente de acuerdo	41,0	48,7	32,4	15,2	45,1	38,3	43,3	29,5	40,4	32,4	57,1	40,5	28,5	39,9	44,3	38,3
Ligeramente en desacuerdo	7,5	6,9	9,4	2,1	7,9	4,9	6,9	4,6	9,0	12,0	6,1	12,0	5,2	11,6	7,4	9,4
Muy en desacuerdo	2,9	3,1	5,5	0,8	3,5	1,0	3,3	1,9	6,6	7,1	0,7	3,7	2,3	2,8	1,4	4,8
No sabe	7,1	8,7	3,6	3,2	8,9	4,9	8,5	11,3	7,6	6,3	4,8	10,2	4,1	7,7	5,5	8,9

11. El gobierno debería apoyar más a la gente que quiere tener más hijos																
	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	32,7	22,0	12,1	79,9	34,0	53,7	31,6	33,5	28,0	10,0	31,0	30,4	37,7	33,4	38,1	10,9
Ligeramente de acuerdo	33,9	34,4	21,0	16,0	41,3	34,6	34,0	29,6	31,9	23,8	55,5	38,7	29,7	36,1	37,4	24,1
Ligeramente en desacuerdo	14,1	20,6	24,3	1,6	9,9	5,5	16,6	10,0	18,5	25,2	8,2	15,4	12,9	14,2	13,5	21,1
Muy en desacuerdo	10,5	10,3	38,8	0,3	4,1	1,9	8,2	6,4	11,7	32,8	1,6	6,0	14,4	8,3	3,9	30,2
No sabe	8,8	12,8	3,9	2,2	10,7	4,3	9,6	20,6	9,8	8,2	3,7	9,6	5,3	8,1	7,1	13,7

Apéndice A.3 (Cont.)

1. Las personas que se acercan a los 60 años deberían dejar de trabajar para dejar paso a los jóvenes y los desempleados

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	25,8	32,0	9,5	75,8	34,2	32,8	38,9	10,4	46,5	9,9	27,2	14,0	20,8	11,9	21,5	5,3
Ligeramente de acuerdo	29,7	34,2	13,8	15,3	38,5	40,1	29,7	18,1	25,7	21,8	50,6	25,6	29,9	25,3	30,5	15,8
Ligeramente en desacuerdo	20,5	17,7	21,3	4,4	16,6	14,8	18,0	22,4	15,6	20,4	15,6	28,4	13,2	30,3	28,9	21,5
Muy en desacuerdo	18,0	6,5	54,3	2,7	5,2	5,3	8,8	39,6	9,7	42,8	1,5	28,7	33,5	25,3	12,5	49,4
No sabe	6,0	9,6	1,1	1,9	5,6	7,0	4,6	9,5	2,5	5,0	5,1	3,2	2,6	7,2	6,5	8,0

2. Los trabajadores mayores debería ser obligados a retirarse a una edad fija

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	25,3	31,0	7,3	63,8	33,5	28,1	38,3	11,3	32,1	14,3	26,6	13,4	16,9	16,0	20,6	9,9
Ligeramente de acuerdo	31,7	35,9	11,6	28,7	39,8	43,5	34,2	23,1	31,9	23,5	52,6	18,2	20,5	21,1	30,5	19,5
Ligeramente en desacuerdo	20,6	17,8	21,7	3,9	14,0	14,0	16,1	21,7	19,1	19,1	13,9	32,1	16,3	29,6	30,3	25,3
Muy en desacuerdo	16,3	7,0	58,3	1,1	5,9	7,4	7,4	33,8	12,7	38,4	1,2	33,5	43,4	25,0	12,2	37,3
No sabe	6,2	8,4	1,2	2,6	6,7	7,1	4,1	10,1	4,2	4,7	5,7	2,9	2,9	8,4	6,4	8,0

3. Los trabajadores mayores que se retiran anticipadamente deberían aceptar una pensión menor

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
Muy de acuerdo	12,4	15,5	10,9	27,1	16,0	7,6	14,4	6,3	28,3	10,3	9,5	11,6	23,4	17,7	5,4	12,7
Ligeramente de acuerdo	30,2	31,8	27,7	35,9	35,3	20,5	32,4	15,9	33,9	21,7	29,8	33,1	29,9	36,1	19,5	37,6
Ligeramente en desacuerdo	28,0	26,3	22,1	19,3	25,4	35,4	26,0	26,4	18,8	25,6	41,6	26,8	16,0	26,6	26,2	31,1
Muy en desacuerdo	20,5	14,6	36,0	12,2	12,9	26,7	21,3	35,9	11,7	35,8	6,8	22,3	26,3	10,3	36,3	11,0
No sabe	8,9	11,9	3,3	5,5	10,3	9,9	6,0	15,4	7,4	6,6	12,3	6,3	4,4	9,3	12,6	7,5

Apéndice A.3 (Cont.)

	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE	RU
<b>4. Se debería permitir a los trabajadores mayores retirarse gradualmente del mercado de trabajo (por ejemplo, combinando una pensión parcial con menos tiempo de trabajo)</b>																
Muy de acuerdo	27,7	20,8	68,9	32,1	15,1	20,7	27,8	32,4	27,4	47,9	16,6	39,4	60,5	28,0	30,0	28,7
Ligeramente de acuerdo	45,8	46,8	26,4	31,8	41,3	44,3	45,9	43,2	39,5	38,5	52,3	48,6	27,4	48,2	53,9	47,2
Ligeramente en desacuerdo	11,3	13,0	1,4	15,4	16,5	15,8	11,3	8,2	14,5	5,8	17,8	5,8	5,2	11,6	8,9	7,8
Muy en desacuerdo	6,1	4,0	2,4	11,4	13,9	7,8	6,3	3,3	8,1	2,3	1,6	1,5	2,9	4,6	2,2	5,2
No sabe	9,2	15,5	0,8	9,3	13,3	11,4	8,7	12,9	10,4	5,5	11,7	4,7	4,1	7,7	5,0	11,2
<b>5. Las personas que se han visto obligadas a la jubilación anticipada por motivos de salud o relacionados con el mercado laboral deberían percibir una pensión completa similar a la que recibirían si hubiesen trabajado hasta la edad normal de jubilación</b>																
Muy de acuerdo	40,3	38,3	64,6	67,2	29,8	49,8	48,5	48,7	45,5	58,8	24,7	44,3	63,0	31,5	30,0	39,0
Ligeramente de acuerdo	39,5	40,9	26,0	21,2	45,7	34,7	36,8	32,1	35,2	27,9	60,5	39,7	26,4	37,8	44,2	38,9
Ligeramente en desacuerdo	9,7	8,6	5,0	4,7	12,1	6,5	6,4	7,1	11,0	4,1	6,8	8,8	5,2	16,3	15,4	7,9
Muy en desacuerdo	2,7	1,5	1,9	2,5	4,0	2,2	2,3	2,0	3,5	3,1	0,6	2,7	2,5	6,1	2,6	2,3
No sabe	7,9	10,7	2,4	4,5	8,4	6,9	5,9	10,1	4,9	6,1	7,4	4,5	2,9	8,4	7,8	12,0
<b>6. Aquellos que se retiren más allá de la edad de jubilación normal deberían recibir una pensión mayor</b>																
Muy de acuerdo	16,6	14,0	13,1	37,9	11,8	10,6	16,5	14,2	27,7	15,2	12,2	15,3	28,3	20,1	20,5	
Ligeramente de acuerdo	28,3	18,2	23,1	21,8	30,1	21,3	24,2	27,9	26,8	22,8	38,4	24,0	22,1	34,4	37,2	
Ligeramente en desacuerdo	27,2	38,2	22,9	17,7	27,8	33,8	26,8	23,5	22,6	26,0	32,9	25,9	14,3	23,7	26,4	
Muy en desacuerdo	18,6	18,3	37,9	12,7	19,6	23,7	26,5	16,5	19,0	27,6	7,6	25,7	30,7	12,4	7,6	
No sabe	9,3	11,3	3,1	10,0	10,7	10,6	5,9	18,0	4,1	8,5	9,0	9,2	4,5	9,4	8,3	

Apéndice A.3 (Cont.)

<b>7. Se debería permitir a los pensionistas percibir tanto como quisieran por encima de su pensión</b>															
	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE
Muy de acuerdo	24,9	20,2	35,4	34,5	13,3	12,7	17,0	36,4	16,7	41,3	12,1	30,8	53,2	22,7	27,1
Ligeramente de acuerdo	32,9	35,5	26,8	30,2	32,1	27,8	29,0	37,1	31,0	28,2	40,2	32,2	24,3	31,7	38,8
Ligeramente en desacuerdo	19,8	20,7	21,4	16,7	23,9	24,9	22,7	12,5	23,7	13,0	27,1	21,8	9,8	24,1	21,2
Muy en desacuerdo	13,0	12,1	14,6	12,0	17,8	20,9	21,2	4,8	20,2	11,7	6,3	10,3	8,0	12,3	6,9
No sabe	9,5	11,5	1,8	6,6	13,0	13,8	10,1	9,2	8,5	5,8	14,3	4,9	4,7	9,2	6,0

<b>8. Se debería ayudar a los trabajadores mayores a mantenerse en el mercado de trabajo ofreciéndoles el mismo acceso a formación que a los trabajadores jóvenes</b>															
	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE
Muy de acuerdo	19,4	14,2	37,3	27,4	9,1	16,5	15,2	34,5	34,6	25,7	10,6	32,5	24,3	30,8	16,7
Ligeramente de acuerdo	36,4	41,0	35,4	30,3	30,3	34,9	32,3	32,9	33,2	33,9	37,8	40,0	28,1	38,8	43,6
Ligeramente en desacuerdo	21,7	23,3	16,1	20,3	28,7	24,6	21,6	12,0	14,8	21,3	31,5	15,4	19,2	17,2	22,9
Muy en desacuerdo	11,5	7,9	7,3	13,2	17,9	11,3	20,8	4,9	8,4	10,6	7,1	6,0	21,0	5,6	7,0
No sabe	11,1	13,6	3,9	8,9	14,0	12,6	10,0	15,7	9,0	8,6	13,0	6,1	7,4	7,7	9,9

<b>9. No se debería permitir a las empresas despedir trabajadores a costa del sistema de pensiones estatal</b>															
	UE15	BEL	DIN	GRE	ITA	ESP	FRA	IRE	LUX	PB	POR	FIN	SUE	AUS	ALE
Muy de acuerdo	29,7	18,0	46,1	49,4	20,4	35,4	18,8	35,8	28,6	31,9	12,7	36,1	31,1	38,3	34,4
Ligeramente de acuerdo	33,1	31,1	22,5	25,3	34,7	34,7	27,0	30,8	26,4	25,4	54,4	36,3	19,1	32,3	38,3
Ligeramente en desacuerdo	13,7	24,1	13,1	7,8	15,3	11,5	22,5	10,4	17,9	12,4	14,3	8,9	13,4	13,8	11,6
Muy en desacuerdo	7,3	6,3	14,0	5,9	7,1	4,4	12,9	5,9	13,1	10,7	1,5	5,9	15,9	6,3	4,4
No sabe	16,2	20,5	4,3	11,6	22,6	14,0	18,9	17,1	14,0	19,7	17,0	12,9	20,5	9,3	11,2

Apéndice A.4  
**Probabilidad de estar activo en 2001**

	<i>Coefficientes</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Efectos marginales evaluados en la media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Significatividad</i>	<i>p-valor</i>
Edad (16-19 años = 0)						
20-24 años	0,499	0,028	17,9	0,010	**	0
25-29 años	0,679	0,034	24,2	0,011	**	0
Sexo (Varón = 0; Mujer = 1)	-0,367	0,020	-13,6	0,007	**	0
Estado civil (Soltero = 0)						
Casado	-0,697	0,052	-27,1	0,020	**	0
Viudo	-0,811	0,532	-31,5	0,193		0,128
Separado o divorciado	0,059	0,162	2,2	0,059		0,716
Lugar de nacimiento						
(Español = 0; Extranjero = 1)	0,047	0,067	1,7	0,025		0,484
Nivel educativo (Educación obligatoria = 0)						
FP I o grado medio	0,454	0,042	15,4	0,012	**	0
Secundaria posobligatoria	-0,030	0,029	-1,1	0,011		0,303
FP II o grado superior	0,601	0,044	19,6	0,012	**	0
Diplomado o equivalente	0,374	0,039	12,9	0,012	**	0
Licenciado y posgraduado	0,647	0,058	20,7	0,015	**	0
Cursa estudios reglados						
(No = 0; Sí = 1)	-1,899	0,025	-64,8	0,007	**	0
Vive con sus padres						
(No = 0; Sí = 1)	-0,240	0,047	-8,7	0,016	**	0
Constante	1,004	0,052				
** Significativo al 1%						
* Significativo al 5%						
Observaciones	36.151					
R2 de McFadden	0,3578					
Wald Chi2 (14)	10.688,6	**				
Log de la función de verosimilitud	-13.949,6					
Aciertos	%					
De inactivos (ceros)	82,3					
De activos (uno)	86,3					
Total	84,6					

Apéndice A.4b  
**Probabilidad de estar ocupado en 2001**

	Coeficientes	Desviación estándar	Efectos marginales evaluados en la media	Desviación estándar	Significatividad	p-valor
Edad (16-19 años = 0)						
20-24 años	0,337	0,041	7,6	0,009	**	0
25-29 años	0,482	0,044	11,6	0,011	**	0
Sexo (Varón = 0; Mujer = 1)	-0,364	0,026	-8,8	0,006	**	0
Estado civil (Soltero = 0)						
Casado	0,003	0,055	0,1	0,013		0,962
Viudo	0,248	0,557	5,1	0,099		0,656
Separado o divorciado	-0,198	0,147	-5,1	0,042		0,178
Lugar de nacimiento (Español = 0; Extranjero = 1)	-0,244	0,074	-6,4	0,021	**	0,001
Nivel educativo (Educación obligatoria = 0)						
FP I o grado medio	0,066	0,043	1,5	0,010		0,13
Secundaria posobligatoria	0,193	0,041	4,2	0,008	**	0
FP II o grado superior	0,174	0,042	3,8	0,009	**	0
Diplomado o equivalente	0,103	0,050	2,3	0,011	*	0,041
Licenciado y posgraduado	0,183	0,050	4,0	0,010	**	0
Cursa estudios reglados (No = 0; Sí = 1)	-0,507	0,034	-14,2	0,011	**	0
Vive con sus padres (No = 0; Sí = 1)	-0,168	0,045	-3,8	0,010	**	0
Constante	0,934	0,057				
** Significativo al 1%						
* Significativo al 5%						
Observaciones	20.421					
R2 de McFadden	0,0552					
Wald Chi2 (14)	750,2	**				
Log de la función de verosimilitud	-8.635,7					
Aciertos %						
De inactivos (ceros)	2,5					
De activos (uno)	99,5					
Total	82,9					

Apéndice A.5  
Determinantes del salario: España 2002

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
				$\beta$	Error típ.	Beta		
0,714	0,509	0,509	0,54033					
Constante				8,727	,017		526,626	,000
Edad				,036	,001	,506	44,665	,000
Edad al cuadrado				,000	,000	-,397	-35,631	,000
Dummy para antigüedad menor a un año				-,280	,004	-,173	-71,210	,000
Dummy para antigüedad de 3 a 6 años				,036	,005	,015	7,902	,000
Dummy para antigüedad mayor de 6 años				,210	,004	,131	53,072	,000
Dummy para mujeres				-,339	,003	-,211	-124,137	,000
Dummy para empresas de 20 a 99 trabajadores				,088	,004	,055	24,169	,000
Dummy para empresas > 100 trabajadores				,207	,004	,134	57,506	,000
Aragón				-,021	,007	-,006	-3,182	,001
Asturias				,003	,007	,001	,410	,682
Baleares				,047	,008	,011	6,238	,000
Canarias				,003	,007	,001	,473	,637
Cantabria				-,005	,009	-,001	-,609	,542
Castilla-La Mancha				-,086	,007	-,024	-12,582	,000
Castilla y León				-,071	,006	-,021	-11,099	,000
Cataluña				,070	,005	,031	13,562	,000
Comunidad Valenciana				-,034	,006	-,013	-6,018	,000
Extremadura				-,138	,008	-,029	-16,358	,000
Galicia				-,061	,006	-,019	-9,705	,000
Madrid				,084	,005	,036	15,899	,000
Murcia				-,111	,007	-,028	-15,474	,000
Navarra				,083	,008	,019	10,786	,000
País Vasco				,119	,006	,038	19,228	,000
La Rioja				-,055	,009	-,010	-6,010	,000
Ceuta y Melilla				,098	,019	,008	5,136	,000
Estudios primarios incompletos				-,232	,011	-,034	-21,303	,000
Educación primaria				-,049	,003	-,028	-14,721	,000
Enseñanza de bachillerato				,204	,004	,080	45,924	,000
FPI Formación profesional de grado medio				,148	,005	,049	28,821	,000
FPII Formación profesional de grado superior				,253	,005	,093	53,776	,000
Estudios universitarios de primer ciclo				,501	,005	,178	99,839	,000
Estudios universitarios de primer y segundo ciclo				,632	,005	,252	135,962	,000
Estudios de postgrado o especialización profesional				,881	,021	,068	42,847	,000
Estudios de doctorado universitario				,700	,021	,052	32,617	,000

## Apéndice A.5 (Cont.)

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes no estandarizados	t	Sig.
	$\beta$	$\beta$	Beta		
Contrato temporal	-,309	,004	-,176	-86,459	,000
Industrias extractivas, energía eléctrica gas y agua	,234	,007	,053	32,968	,000
Construcción	,121	,005	,042	24,131	,000
Comercio; reparación de vehículos de motor	-,138	,005	-,051	-30,483	,000
Hostelería	-,287	,006	-,086	-51,853	,000
Transporte almacenamiento y comunicaciones	,001	,006	,000	,156	,876
Intermediación financiera	,244	,006	,068	40,589	,000
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servi. emp.	-,354	,005	-,131	-76,248	,000
Educación	-,364	,006	-,107	-60,067	,000
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-,084	,005	-,028	-15,706	,000
Otras actividades sociales y de servicios	-,195	,006	-,051	-31,697	,000

*Grupo de control:* Trabajadores de la Industria (Apartado D del CNAE-93 —Industria en general—) en Andalucía en una empresa de 10 a 19 trabajadores, que tienen un contrato indefinido, ha completado la educación secundaria y tiene una experiencia de 1 a 3 años.

*Variable dependiente:* Logaritmo del salario bruto anual.



# INFORMES Y ESTUDIOS

## SERIE EMPLEO

### ÚLTIMOS TÍTULOS PUBLICADOS

#### **Situación del aprendizaje a lo largo de la vida en España**

Equipo IFES

(Instituto de Formación y Estudios sociales)

#### **Metodología para la identificación y el análisis de buenas prácticas en las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo**

GPI Consultores

#### **El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre CC.AA.**

Joan Ramón Sanchis Palacio

#### **El empleo en Europa 2005**

Tendencias recientes y perspectivas

Comisión Europea

#### **Las estadísticas del mercado de trabajo en España**

José Ignacio Pérez Infante

#### **Los mercados de trabajo transicionales**

Nuevos enfoques y políticas sobre  
los mercados de trabajo europeos

Luis Toharia (Compilador)

#### **El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo**

Red2Red Consultores

#### **Hacia un mercado europeo de empleo**

Fernando Valdés Dal-Ré

y José María Zufiaur Narvaiza (Directores)

#### **La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias**

Luis Toharía

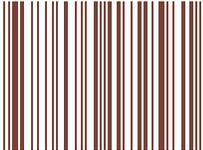
e Inmaculada Cebrián

#### **El empleo en Europa 2006**

Comisión Europea

Sin duda alguna, la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y su reforma para hacer frente al aumento en el medio y largo plazo del número de pensionistas en relación a los trabajadores activos es uno de los temas de mayor presencia en los medios de comunicación, formando parte de las preocupaciones de los ciudadanos. Este libro, que se enmarca dentro de los trabajos dedicados al estudio de dicha problemática, analiza el papel del alargamiento de la vida laboral, ya sea por la anticipación de la edad de incorporación al trabajo, ya sea por la vía de retraso de la jubilación, como una de las soluciones posibles para compensar, siquiera parcialmente, el aumento de la tasa de dependencia demográfica. Con esa finalidad, tras un breve repaso de las claves del debate sobre la sostenibilidad de las pensiones, el libro explora con detalle la dinámica y determinantes en España, en el contexto de la UE, de la edad de incorporación efectiva al trabajo y de la edad de jubilación, así como las implicaciones para la sostenibilidad futura del sistema de pensiones de la anticipación de la edad de incorporación al trabajo y del retraso de la edad de jubilación.

ISBN 978-84-8417-258-1



9 78 84 8417 258 1