

OCT 2023

Nº 033

En España trabajar más años tiene que venir de joven: Lecciones de la salida del mercado laboral de los 50 a los 65 años en la última década



María Andréa López Gómez
Investigadora Beatriu de Pinós (CED)

Desde el 2013, la edad de jubilación en España aumenta paulatinamente de los 65 a los 67 años para el año 2027 y, con ella, sube también el mínimo de años de cotización de 35 a 38. La justificación de esta política es la sostenibilidad del sistema de seguridad social dado que las personas mayores incrementan con más velocidad que el número de contribuyentes. Sin embargo, esta política ha sido criticada por no tomar en cuenta la diversidad de vidas laborales. El mercado laboral y la construcción social del trabajo difieren entre ocupaciones y entre sexos, creando pluralidades de vidas laborales. Por lo cual, las formas de salir del mercado laboral deberían tener en cuenta esta diversidad. La actual política universal de retrasar la edad de jubilación a todos por igual no toma en cuenta el estado actual de las jubilaciones. En este estudio se busca conocer quién se ha jubilado antes o después en la última década y cuáles son las causas de las salidas del mercado laboral y su repercusión sobre el número de años cotizados. Analizamos las salidas prematuras del mercado laboral en personas de 50 a 65 años de edad durante la década de 2010 a 2020 utilizando datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la seguridad social en España. Son las personas nacidas entre 1945 y 1954. Los resultados muestran que las mujeres trabajan hasta más tarde que los hombres, que las personas en ocupaciones rutinarias tienden a salir prematuramente del mercado laboral y que los años trabajados entre los 50 y 59 años de edad resultan un buen predictor del alargamiento de la vida laboral a partir de los 60 con diferencias entre sexos.

Una política universal de jubilación sin conocer quién se jubila

En la última década varios países europeos han optado por retrasar la edad de jubilación en respuesta al crecimiento de la esperanza de vida y a las preocupaciones sobre la sostenibilidad del sistema de seguridad social que se financia con contribuciones realizadas por los participantes del mercado laboral. Si el número de personas mayores aumenta a mayor velocidad que el número de contribuyentes, la sostenibilidad del sistema se puede ver amenazada. Pareciera lógico entonces alargar la vida laboral según aumenta la esperanza de vida para sostener el sistema de seguridad social. Si el enfoque es en esperanza de vida laboral, es decir en los años que se espera que las personas trabajen a lo largo de la vida, varios estudios han proporcionado evidencia que personas con trabajos manuales con menos cualificaciones tienen una menor esperanza de vida laboral que personas con trabajos no manuales con cualificaciones más elevadas. En España, en 2004 la esperanza de vida laboral a la edad de 15 años era de 38 años para los hombres y de 33 años para las mujeres, pero esta se vio afectada por la crisis económica iniciada en 2007 modificando la esperanza de vida laboral postcrisis a 29 y 25 años para hombres y mujeres respectivamente y tuvo repercusiones más negativas para personas con trabajos de categoría ocupacional manual menos cualificada (Dudel et al., 2018). La esperanza de vida laboral es susceptible a cambios en el mercado y puede variar fácilmente año a año.

El retraso por igual de la edad de jubilación puede perpetuar desigualdades existentes por nivel socioeconómico en la esperanza de vida laboral y extenderlas también a los mecanismos para acceder a una jubilación digna. Antes de imponer una política universal para todos, es importante conocer a qué edad se jubilan las personas y por qué razón y quienes son las personas que fácilmente ya llegan a jubilarse a la edad actual y legal de jubilación. En este estudio para *Perspectives Demogràfiques* nos enfocamos en la experiencia de personas que se han jubilado en los últimos 10 años. Utilizamos datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social de España de 2004 a 2020 para investigar la participación de las personas en el mercado de trabajo durante los últimos 15 años de su vida laboral y su relación con una salida temprana del mismo. Nos enfocamos en las personas que cumplieron 65 años en cualquier momento entre el 2010 y el 2019 (cohorte de nacimiento

de 1945 a 1954) y observamos retrospectivamente su participación en el mercado laboral entre sus 50 y 65/66 años de edad (período que comprende entre 1995 a 2020, dependiendo del año de nacimiento). La MCVL es un registro administrativo que ofrece la oportunidad de conocer las salidas del mercado laboral y sus causas: por jubilación, por jubilación parcial, por muerte o por percepción de una prestación de incapacidad laboral. También permite identificar el último contacto con la seguridad social. Por ejemplo, si después de los 65 años de edad no se observa una percepción de jubilación contributiva, y el último contacto con la seguridad social fue en años anteriores debido a una prestación de desempleo, entonces se puede asumir que la persona salió del mercado laboral prematuramente tras un período de desempleo y sin haber obtenido una pensión de jubilación contributiva.

Salidas prematuras del mercado laboral

Las personas en la MCVL son personas que siguen en contacto con la seguridad social, es decir tienen una mayor permanencia en el mercado laboral que las personas que trabajan en el mercado de trabajo informal o sin cotizaciones, o personas cuya principal ocupación es no remunerada. Aun así, en este colectivo de alta permanencia laboral, hemos encontrado que el 52,2% salen del mercado laboral antes de los 65 años de edad y un 10,1% se jubila parcialmente entre los 61 y 65 años de edad. Por sexo, se observan diferencias ya que más hombres (55,5%) que mujeres (45,5%) salen del mercado laboral prematuramente, las mujeres trabajan hasta más tarde. En la figura 1 observamos que el 60% de hombres en la categoría ocupacional más baja (rutinaria) realizan una salida temprana frente al 48% de hombres en la categoría ocupacional más alta (profesionales). En mujeres, la brecha es de 12 puntos porcentuales (51% vs un 39%) entre categorías ocupacionales. La gran diferencia que encontramos es que un mayor porcentaje de mujeres trabaja hasta más tarde que los hombres sin importar la categoría ocupacional.

Las cifras de la figura 1 demuestran que hay un porcentaje significativo de hombres (entre 10-14%) que optan por la jubilación parcial, es decir que trabajan a tiempo parcial durante los años previos a la jubilación total, pero también perciben una porción de su pensión por jubilación. El porcentaje de mujeres en las tres categorías ocupacionales que opta por esta opción es menor, entre un 4-13%.

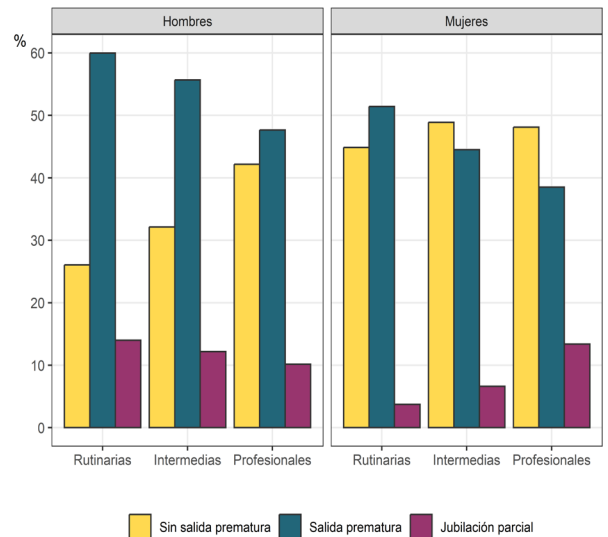


Figura 1. Porcentaje de salidas del mercado laboral en función de la categoría ocupacional. Hombres y mujeres de 50 a 65 años de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) ediciones 2004 a 2020.

Causas de las salidas del mercado laboral

Salir o no del mercado laboral es una cosa, pero cómo se realiza la salida es otra. El 51% de las salidas prematuras se realizan por medio de una jubilación contributiva, el 26% por medio de una incapacidad laboral, el 17% abandonan el mercado laboral sin ninguna prestación contributiva y el 5% mueren antes de alcanzar la edad de jubilación legal. En la figura 2 podemos observar la edad promedio en que salen las personas del mercado laboral según el mecanismo de salida. La edad promedio de salidas por incapacidad laboral es a los 57 años, las salidas por otras razones son a los 58 años para los hombres y 59 años para las mujeres, y las salidas por jubilación suelen ocurrir cerca de los 62 años de edad. La edad promedio de las personas que mueren antes de llegar a los 65 años, es alrededor de los 59 años. Estos datos muestran que los diferentes mecanismos de salida se relacionan con diferentes pérdidas de años laborales. Salir por una incapacidad supone perder más años de vida laboral que salir por una jubilación contributiva. Una jubilación prematura puede suponer un nivel menor de ingresos durante la jubilación. Una salida por otras razones, por ejemplo, falta de apego al mercado laboral tras un período largo de desempleo o inactividad y sin ninguna clase de pensión contributiva después de los 65 años de edad, puede poner en riesgo a las personas de pobreza durante las edades de jubilación.

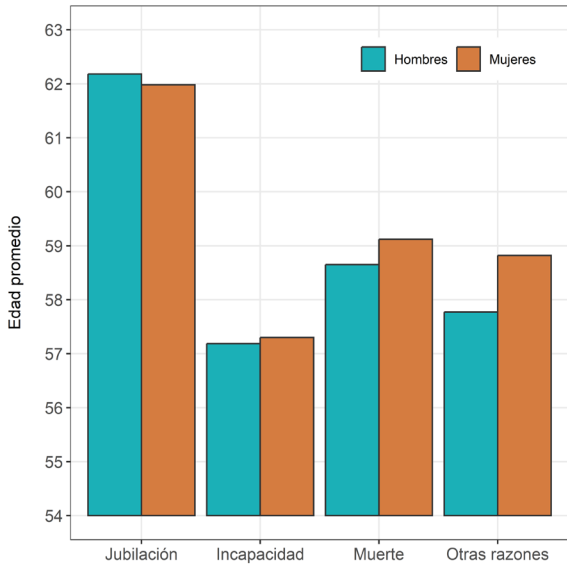


Figura 2. Edad promedio de salida del mercado laboral por causa de salida, para hombres y mujeres observados durante las edades de 50 a 65 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) ediciones 2004 a 2020.

El empleo y su relación con salidas del mercado laboral

La figura 3 muestra la media de años trabajados entre las edades de los 50 a 59 años de edad en el eje vertical y en el eje horizontal se muestra la edad promedio de salida del mercado laboral por jubilación después de los 59 años de edad. Los resultados muestran claramente en mujeres, que trabajar menos tiempo entre los 50 y 59 años de edad está relacionado con una probabilidad mayor de abandonar el

mercado laboral entre los 60 y 64 años. También se observa un gradiente marcado entre categorías ocupacionales. Siendo las mujeres con trabajos en categorías profesionales las que trabajan más intensamente entre los 50 y 59 años de edad y esto implica que acaban jubilándose a una edad más cercana a la edad legal de jubilación. En hombres la relación no es tan marcada. La mayoría de hombres que se jubilan entre los 60 y 65 años han trabajado una media mínima de 8 años entre los 50 y 59 años y, por tanto, este no es un factor que influya mucho a la hora de determinar la edad de jubilación final, aunque los hombres en ocupaciones rutinarias tienden a jubilarse antes.

En la figura 3, las personas que se jubilan después de los 65 años son el 13% de la muestra y las cifras nos muestran que trabajaron menos años durante la edad de los 50-59 que las personas que se jubilaron de los 60 a los 65 años. Esto se puede deber a que los que se jubilan después de los 65 lo hacen con el propósito de rellenar los “huecos” en cotizaciones.

Retrasar la edad de jubilación para todos igual no parece una buena solución

“Arribar a vell, ha de venir de jove” (Llegar a viejo, tiene que venir de joven), reza un mosaico en la fachada de la casa menorquina de uno de los centenarios españoles, Joan Riudavets con 114 años. ¿Podríamos trasladar este mismo concepto a la vida laboral? ¿Trabajar hasta más tarde tendría que venir de joven? Los resultados de este

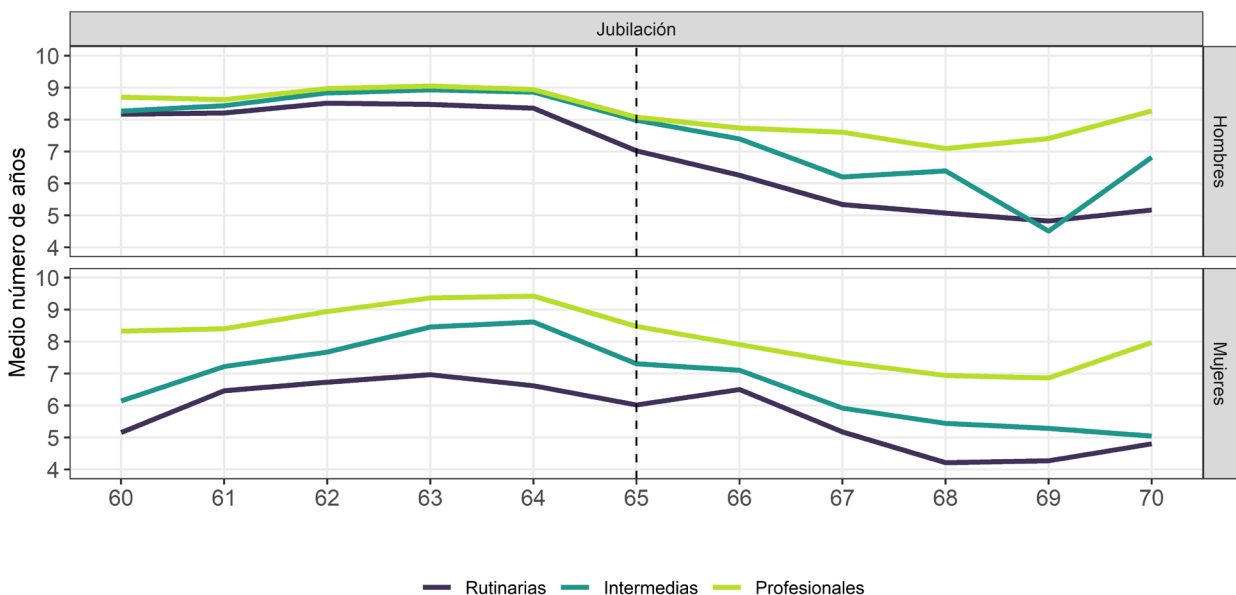


Figura 3. Media de años trabajados desde los 50 hasta los 59 años de edad (eje vertical) y edad promedio de salida del mercado laboral por jubilación después de los 59 años (eje horizontal) según categoría ocupacional.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) ediciones 2004 a 2020.



estudio demuestran que muchas personas ni siquiera llegan a la edad de jubilación actual, sino salen prematuramente por diferentes causas y en su mayoría perdiendo entre 2 y 8 años de cotización a la seguridad social, aspecto que puede ser preocupante cuando la generación *baby boomer* (nacidos entre 1956 y 1975 que representará una ratio más alta de jubilados vs. cotizantes) se acerque a la edad de jubilación. La causa de salida determina el número de años perdidos de vida laboral y por lo tanto de años cotizados. Se muestra también como una mayor permanencia laboral previa a la jubilación está relacionada con una salida laboral más cercana a la edad legal de 65 años. Todos estos resultados están marcados por diferencias entre sexos y entre categorías ocupacionales, dónde las mujeres trabajan hasta más tarde que los hombres y las personas en clases ocupacionales rutinarias tienden más a una salida prematura que personas en clases profesionales.

Los resultados sugieren que las mujeres trabajan hasta más tarde debido a su menor permanencia en el mercado laboral en edades más jóvenes y trabajar hasta más tarde aseguraría el número de años cotizados necesarios para una jubilación con plenos beneficios. La dicotomía en permanencia laboral por sexo se debe a la construcción social del trabajo, dónde las mujeres pasan más tiempo en trabajo doméstico no remunerado que los hombres y las que son madres sufren una penalización salarial y de inserción laboral (Fernández

Cordón, 2021). Por otra parte, las personas en ocupaciones rutinarias tienen menos oportunidades laborales que personas en ocupaciones profesionales y su esperanza de vida laboral se ve más afectada por crisis económicas y cambios en el mercado. Con una gama diversa de vidas laborales según la ocupación y el sexo, una política única de aumentar la edad de jubilación no parece tener mucho sentido y perpetúa desigualdades que ocurren en edades laborales extendiéndolas a la vejez dónde existen desigualdades en salud. Datos españoles muestran que entre un 82 a 84% de la esperanza de vida de las personas a los 65 años de edad se pasan en mala salud padeciendo al menos un problema de salud (Zueras & Rentería, 2020) y que más mujeres se unen al mercado laboral en cohortes más jóvenes pero que también su esperanza de vida laboral aumenta en trabajos precarios (Lozano & Rentería, 2019). Por lo cual la calidad del trabajo en edades jóvenes e incluso durante la edad de los cincuenta puede ser más efectiva para aumentar las contribuciones al sistema de seguridad social que la cantidad de años trabajados después de los 60 años de edad.

Referencias bibliográficas

Dudel, C.; Gómez, M. A. L.; Benavides, F. G.; Myrskylä, M. (2018). "The Length of Working Life in Spain: Levels, Recent Trends, and the Impact of the Financial Crisis". *European Journal of Population*, 34 (5): 769-791. DOI: [10.1007/s10680-017-9458-9](https://doi.org/10.1007/s10680-017-9458-9)

Fernández Cordón, J. A. (2021, June). "¡Reloj!, marca las horas: El género del tiempo". *GS Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, Confederación sindical de comisiones obreras, 36: 217-238.

Lozano, M.; Rentería, E. (2019). "Work in Transition: Labour Market Life Expectancy and Years Spent in Precarious Employment in Spain 1986-2016". *Social Indicators Research*, 145 (1): 185-200. DOI: [10.1007/s11205-019-02091-2](https://doi.org/10.1007/s11205-019-02091-2)

Zueras, P.; Rentería, E. (2020). "Trends in disease-free life expectancy at age 65 in Spain: Diverging patterns by sex, region and disease". *PLoS ONE*, 15 (11 November). DOI: [10.1371/journal.pone.0240923](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240923)

Cita

López Gómez, M. A. (2023). "En España trabajar más años tiene que venir de joven: Lecciones de la salida del mercado laboral de los 50 a los 65 años en la última década". *Perspectives Demogràfiques*, 33: 1-4 (ISSN: 2696- 4228). DOI: [10.46710/ced.pd.esp.33](https://doi.org/10.46710/ced.pd.esp.33)

ISSN

ISSN 2696-4228

DOI

<https://doi.org/10.46710/ced.pd.esp.33>

Editores

Andreu Domingo y Albert Esteve

Correspondencia dirigida a

María Andrée López Gómez
malopez@ced.uab.es

Créditos

Gráficos: Anna Turu

Maquetación

Eva Albors y Xavier Ruiz

Agradecimientos

Este trabajo ha sido financiado por el Programa Beatriu de Pinós y el proyecto ERC-CoG-864616 "Healthy lifespan inequality: Measurement, trends and determinants" del Consejo Europeo de Investigación. Agradecimientos a Iñaki Permanyer y Elisenda Rentería por sus consejos, Tere Menacho por facilitar acceso a los datos.

Dirección Twitter

@CEDemografia

Contacto

Centre d'Estudis Demogràfics
Calle de Ca n'Altayó, Edificio E2
Universitat Autònoma de Barcelona
08193 Bellaterra / Barcelona
España

+34 93 5813060

demog@ced.uab.es

<https://ced.cat/es/>