
La «edad social de jubilación» y su tenaz resistencia. A propósito de la gestión social de la edad

The social age of retirement and its tenacious resistance. Regarding the social management of age

La población mayor de todas las sociedades protegidas por los Estados del Bienestar ha cambiado significativamente a lo largo del último siglo: ha crecido en tamaño, ha aumentado su edad media y ha mejorado su calidad de vida, en buena medida gracias al amplio acceso a prestaciones sociales y servicios públicos que cubren sus necesidades de sustento y salud. Sin embargo, en algunos países –entre ellos, España– la población continúa saliendo definitivamente del mercado de trabajo a una edad media inferior a los 65 años. Este umbral, fijado hace aproximadamente 100 años, se resiste tenazmente a abandonar su estatus de «edad social de jubilación», aun cuando la evolución de la esperanza de vida incrementa continuamente tanto la proporción de personas que alcanzan los 65 años como la duración media de la jubilación, con la consiguiente presión financiera sobre el sistema de pensiones.

Ongizate-estatuek babestutako gizarteetako adineko pertsonak nabarmen aldatu dira azken mendean: multzo hori tamainaz handitu da, batez besteko adina handitu da eta bizi-kalitatea hobetu da; hein handi batean, sostengu- eta osasun-premiak asetzen dituzten gizarte-prestazioak eta zerbitzu publikoak eskuratzeko aukera zabalari esker izan da hori. Hala ere, herrialde batzuetan oraindik –besteak beste, Espainian–, batez beste 65 urte baino gutxiagorekin uzten du jendeak lan-merkatua. Duela ehun urte, gutxi gorabehera, zehaztutako adin-zifra horrek, egun, oraindik, mantendu egiten du «erretiratzeko adin sozialaren» estatusa. Bizi-itzaropena etengabe handituz doa –65 urtera heltzen direnen kopurua, zein erretiroaren batz besteko iraupena– eta horrek pentsio-sistemaren gaineko finantza-presioa eragiten du, alabaina, 65 urteetan mantentzen da jubilazio adina.

The elderly population of all societies protected by welfare states has significantly changed during the past century: it has increased its size and average age and it has improved its quality of life, to a great extent thanks to the wide access to social benefits and public services that cover its livelihood and health needs. However, in some countries –Spain among them– the population keeps exiting the labor market at an average age below 65. This threshold, established approximately 100 years ago, tenaciously resists abandoning its standing as the «social retirement age», even when the evolution of life expectancy drives up the share of people who reach 65 as well as the average length of retirement, with the resulting financial pressure on the pension system.

Índice

1. Introducción: edad cronológica, edad biológica, edad subjetiva y edad social
2. La compresión de la fase productiva en las biografías laborales
3. De un régimen de pocas jubilaciones cortas a otro de muchas jubilaciones largas
4. Los 65 años: ¿«barrera tiránica» o «ansiada meta»?
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: edad de jubilación, salida del empleo, ciclo vital, esperanza de vida, conceptos de edad, sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

Keywords: retirement age, exit from employment, life cycle, life expectancy, age concepts, sustainability of pension systems.

Nº de clasificación JEL: I31, J26, H55

Fecha de entrada: 02/09/2019

Fecha de aceptación: 10/10/2019

1. INTRODUCCIÓN: EDAD CRONOLÓGICA, EDAD BIOLÓGICA, EDAD SUBJETIVA Y EDAD SOCIAL

La palabra «edad», desprovista de adjetivos, hace referencia a los años de vida cumplidos. A este significado se le suele denominar «edad cronológica» para distinguirlo de otros. Así, por ejemplo, la «edad biológica» –relacionada con la «cronológica», pero diferente de ella– se refiere a la capacidad funcional de los individuos; en otras palabras, al estado de los órganos, aparatos y sistemas que componen su cuerpo. Como quiera que esa condición fisiológica depende de muchas variables distintas, la edad biológica no se deja establecer de manera sencilla (Jylhävä, Pedersen y Hägg, 2017). No obstante, es evidente que durante el último siglo se han producido cambios significativos en la relación entre la edad biológica y la cronológica, de manera que el estado de salud de una persona mayor es hoy, en general, mejor que el de sus progenitores y antepasados a esa misma edad (si es que llegaron a cumplirla).

Las edades cronológica y biológica influyen, a su vez, en lo que la psicología ha definido como «edad subjetiva», la edad que cada cual siente tener o se atribuye, aunque evidentemente no la determinan. Se ha comprobado que la mayoría de los adultos se perciben más jóvenes que su edad cronológica, mientras que los jóvenes tienden a sentirse mayores (seguramente, más maduros) que la edad que han cumplido (Rubin y Berntsen, 2006). La sensación de ser viejo o anciano aflora entonces, por lo general, cuando uno considera que ha llegado a una «edad avanzada»; esta consideración depende seguramente de la mortalidad de la sociedad de la que se forma parte: sentirse viejo a los 65 años parece más probable en una sociedad en la que pocos llegan a esa edad que en otra en la que muchos consiguen superarla ampliamente.

Estas tres dimensiones de la edad (cronológica, biológica y subjetiva) no captan, sin embargo, el sentido de la expresión «tener edad de hacer algo o de estar en una determinada situación». Por ejemplo, cuando hoy día afirmamos de una persona que no tiene edad de trabajar, estamos pensando, sobre todo, en su «edad social», basada en la expectativa de un comportamiento socialmente significativo (como puede ser también el de estudiar, emanciparse del hogar familiar, tener hijos o jubilarse) y mayoritario a una determinada edad (o en un determinado tramo de edad). Ese comportamiento «socialmente apropiado a una edad cronológica determinada» constituye una orientación normativa de conducta, resultante, al fin y al cabo, de un sistema de reglas institucionales y de incentivos (y desincentivos) socioeconómicos y socioculturales que no son estables ni universales, sino temporal y localmente específicos. De ahí que las edades sociales sean diferentes en el tiempo y el espacio.

Así, siguiendo con el ejemplo de «la edad de trabajar», aunque la legislación española vigente permite el empleo a partir de los 16 años, esta no es (ya) la edad social de incorporación al mercado de trabajo: en 2018, apenas llegaban al 8 por ciento los españoles de esa edad que estaban empleados. Por la misma lógica, cabe afirmar que si bien la comúnmente denominada edad «legal» (u «ordinaria») de jubilación en España supera actualmente los 65 años,¹ la «edad social de jubilación» se halla, más bien, por debajo de esta cifra, toda vez que la población de 65-66 años empleada no alcanza el 10 por ciento.²

El presente artículo pone de relieve cómo, con la consolidación del Estado del Bienestar, la edad de los 65 años se ha convertido en el emblema de la jubilación: justo un siglo después de que se fijara como condición necesaria para causar dere-

¹ En 2019, esa edad es 65 años y 8 meses para los trabajadores que hayan cotizado menos de 36 años y 9 meses, según lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

² En 2018, la tasa de empleo de los varones de 61-62 años se situaba en 52 por ciento, la de los de 63-64 años, en 29,5 por ciento, y la de los de 65-66 años, en 8,9 por ciento. Las cifras correspondientes para las mujeres de esas edades son: 38,8 por ciento, 23,8 por ciento y 8,3 por ciento, respectivamente (datos procedentes de la Encuesta de Población Activa [INE], calculados por Luis Garrido Medina).

cho a las prestaciones de protección a la vejez, mantiene su consideración de edad a la que, como tarde, «toca jubilarse», influyendo inevitablemente en las conductas de los actores involucrados en el proceso de jubilación (no solo de los propios trabajadores, sino también de los empresarios y los representantes institucionales). El siguiente apartado a esta introducción (segundo) ilustra la compresión de la fase productiva de las biografías laborales, debido al retraso de la entrada en el empleo y el adelanto de la salida del mismo. El tercer apartado enfoca la atención sobre el que, al fin y al cabo, puede concebirse como el principal logro de los Estados del Bienestar: el aumento de la longevidad; un logro que redundará en un aumento «mecánico» del colectivo de pensionistas, ya que son más las personas de cada generación que alcanzan la jubilación y mantienen la condición de jubilados durante más años. El cuarto apartado presenta algunas razones y evidencias del fuerte arraigo social de los 65 años como edad de jubilación, y el quinto recoge las principales conclusiones, junto con algunas reflexiones finales.

2. LA COMPRESIÓN DE LA FASE PRODUCTIVA EN LAS BIOGRAFÍAS LABORALES

Las biografías individuales de la mayor parte de los trabajadores de las economías avanzadas se dejan dividir en tres etapas (todavía) bien diferenciadas: la de formación, la de producción y la de descanso (Garrido y Chuliá, 2005: 9). De las tres, la fase intermedia ha sido y sigue siendo la más extensa, pero en las últimas décadas se ha comprimido en beneficio de la primera y de la tercera. Esta compresión constituye una gran contribución estructural de los Estados del Bienestar a las sociedades en las que estos sistemas de protección social se implantaron y fueron desarrollando a lo largo del siglo XX. Habida cuenta de que, en tanto consumidores de bienes y servicios, los ciudadanos no pierden nunca su relación con los mercados, más que a su «desmercantilización» (capacitación, mediante derechos sociales subjetivos, para vivir dignamente sin sujeción al mercado), los Estados del Bienestar habrían contribuido a su «deslaboralización» durante más tiempo de vida.³

Desde luego, la etapa de formación en las biografías individuales se ha prolongado como consecuencia de cambios legales que han elevado la edad de comienzo de la actividad laboral formal y ampliado el periodo de educación obligatoria (dotando, además, de eficacia a instituciones de inspección y control de esa legalidad). Pero no menos influyentes han sido los incentivos que los sistemas productivos han generado para que los individuos aumenten su formación, consistentes en la mejora de las perspectivas y de las condiciones de ocupación durante la fase de producción. De este modo, aunque la legislación laboral de los países económicamente avanzados fija habitualmente la edad mínima para trabajar en 15 o 16

³ «Desmercantilización» (*decommodification*) es uno de los conceptos clave de la argumentación sobre la cual Esping-Andersen (1990) construyó su famosa tipología de los Estados del Bienestar.

años, a esta edad son mayoría los jóvenes que se encuentran todavía a varios años de concluir su etapa formativa.

El caso de España resulta muy ilustrativo al respecto. En 1978, cuando estaba comenzando el periodo de expansión democrática del Estado del Bienestar, trabajaba casi la mitad de los varones de 16 a 19 años. En 2018, apenas lo hace el 7 por ciento; ni siquiera el grupo de 20 a 24 años se acerca a la tasa de ocupación que, en 1978, registraban quienes contaban entre 16 y 19 años. E incluso en años coincidentes con fases expansivas del ciclo económico, ningún grupo de edad comprendido en la población entre 16 y 29 años ha alcanzado las tasas de empleo que registraba en 1978 (Cuadro nº 1).

Si bien las biografías laborales femeninas han discurrido hasta fechas recientes de manera muy distinta de la de las masculinas, el retraso en la edad de incorporación al mercado de trabajo también ha sido ostensible: en 1978 trabajaba en torno a una de cada tres españolas de 16 a 19 años, mientras que en 2018 lo hacía aproximadamente una de cada veinte. Se observa, sin embargo, el gran incremento de la tasa de empleo en el grupo de edad de 25 a 29 años, resultado del cambio en la participación laboral de las mujeres a edades en las que tradicionalmente las labores domésticas y de crianza las mantenían fuera del mercado de trabajo (Cuadro nº 2).

Cuadro nº 1. TASAS DE EMPLEO DE LOS VARONES ESPAÑOLES*
DE 16 A 29 AÑOS (1978-2018)

Edad	1978 (%)	1988 (%)	1998 (%)	2008 (%)	2018 (%)	Δ 1978-2018 (%)
16-19	46,5	22,4	17,4	18,8	6,8	- 85
20-24	54,1	50,4	46,3	53,5	37,8	- 30
25-29	87,1	74,5	72,8	75,8	70,0	-19

* Españoles nacidos en España.

Fuente: INE, Encuestas de Población Activa (explotación de Luis Garrido Medina).

Cuadro nº 2. TASAS DE EMPLEO DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS*
DE 16 A 29 AÑOS (1978-2018)

Edad	1978 (%)	1988 (%)	1998 (%)	2008 (%)	2018 (%)	Δ 1978-2018 (%)
16-19	34,9	17,3	9,3	13,6	5,7	- 83
20-24	46,7	34,2	33,6	49,8	34,3	- 26
25-29	34,0	40,8	51,6	74,2	66,9	+ 97

* Españolas nacidas en España.

Fuente: INE, Encuestas de Población Activa (explotación de Luis Garrido Medina).

De los datos se desprende, en definitiva, que la edad de entrada al mercado de trabajo ha experimentado en España un retraso considerable en los últimos 40 años, consecuencia del alargamiento de la fase formativa (en parte, voluntario, y en parte, incentivado por las dificultades que han sufrido muchos jóvenes para encontrar un puesto de trabajo). En consonancia con este cambio de la «edad de empezar a trabajar», el periodo de vida durante el cual una persona es calificada como «joven» también parece haberse extendido. Atribuir ese calificativo a quienes han superado los 30 años ya no es infrecuente en los medios de comunicación y en las conversaciones cotidianas, ni siquiera en el discurso de los expertos y los representantes institucionales.

Pero la caída del empleo no solo se ha verificado en los tramos de edad joven, sino también en los tramos de edad mayor. Efectivamente, el empleo ha experimentado un descenso muy notable en los últimos años de las biografías laborales. Así, en 1978 trabajaban aproximadamente dos tercios de todos los varones españoles entre 60 y 64 años y una cuarta parte de quienes contaban entre 65 y 69 años. En cambio, en 2018, los varones de 60 a 64 años empleados no llegaban a la mitad, mientras que, en el grupo quinquenal siguiente, solo en torno a un 7 por ciento de los varones entre 65 y 69 años se hallaban empleados (Cuadro nº 3).

**Cuadro nº 3. TASAS DE EMPLEO DE LOS VARONES ESPAÑOLES*
DE 60 A 74 AÑOS (1978-2018)**

	1978 (%)	1988 (%)	1998 (%)	2008 (%)	2018 (%)	Δ 1978-2018 (%)
60-64 años	66,3	44,0	38,2	46,4	45,2	- 32
65-69 años	26,7	8,0	4,7	8,1	6,8	- 75
70-74 años	12,4	2,5	1,6	1,9	2,3	- 81

* Españoles nacidos en España.

Fuente: INE, Encuestas de Población Activa (explotación de Luis Garrido Medina) y OCDE.

En cuanto a las mujeres, la proporción de ocupadas de 60 a 64 años no suponía más de un quinto en 1978, y continuó reduciéndose en los años ochenta y noventa; en 2018, sin embargo, ya alcanzaba un tercio, reflejando el arranque de la gran transformación en las biografías laborales femeninas protagonizado por las nacidas a partir de los años cincuenta (Garrido, 1993). No obstante, en los grupos quinquenales por encima de 64 años las tasas de empleo descendieron también abruptamente entre las mujeres españolas: si las mayores de 64 años que estaban empleadas en 1978 eran proporcionalmente pocas, en 2018, todavía eran menos (Cuadro nº 4).

**Cuadro nº 4. TASAS DE EMPLEO DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS*
DE 60 A 74 AÑOS (1978-2018)**

	1978 (%)	1988 (%)	1998 (%)	2008 (%)	2018 (%)	Δ 1978-2018 (%)
60-64 años	19,6	15,6	14,4	21,1	32,8	+ 67
65-69 años	9,7	4,7	2,2	3,6	4,6	- 53
70-74 años	4,5	1,4	0,6	1,1	0,9	- 80

* Españolas nacidas en España.

Fuente: INE, Encuestas de Población Activa (explotación de Luis Garrido Medina) y OCDE.

Las estadísticas de la OCDE ofrecen otra forma de mostrar la «deslaboralización» que, desde los años ochenta, se ha producido en la última etapa de las carreras laborales. En 1978, la edad media a la que los varones españoles salían del mercado de trabajo se cifraba en 66,4 años; esta edad fue cayendo hasta finales del siglo XX —a medida que «maduraba» el sistema de pensiones de la Seguridad Social, establecido en sus líneas generales en los años sesenta—, remontando solo lentamente en años recientes. En 2017 (último año para el cual la OCDE ofrece datos) se situaba en 62,2 años. Por su parte, las mujeres que trabajaban a edades avanzadas en 1978 eran pocas (como indican las tasas de empleo del Cuadro nº 4), pero, de media, prolongaban su permanencia en el mercado de trabajo un año más que los hombres, retirándose a los 67,5 años.⁴ En 2018, las que estaban empleadas a edades avanzadas salían, en cambio, del mercado de trabajo casi seis años antes que en 1978, y lo hacían a una edad media menor que la de los varones.

**Cuadro nº 5. EDAD MEDIA DE SALIDA DE LA POBLACIÓN ACTIVA:
VARONES Y MUJERES (ESPAÑA, 1978-2018)**

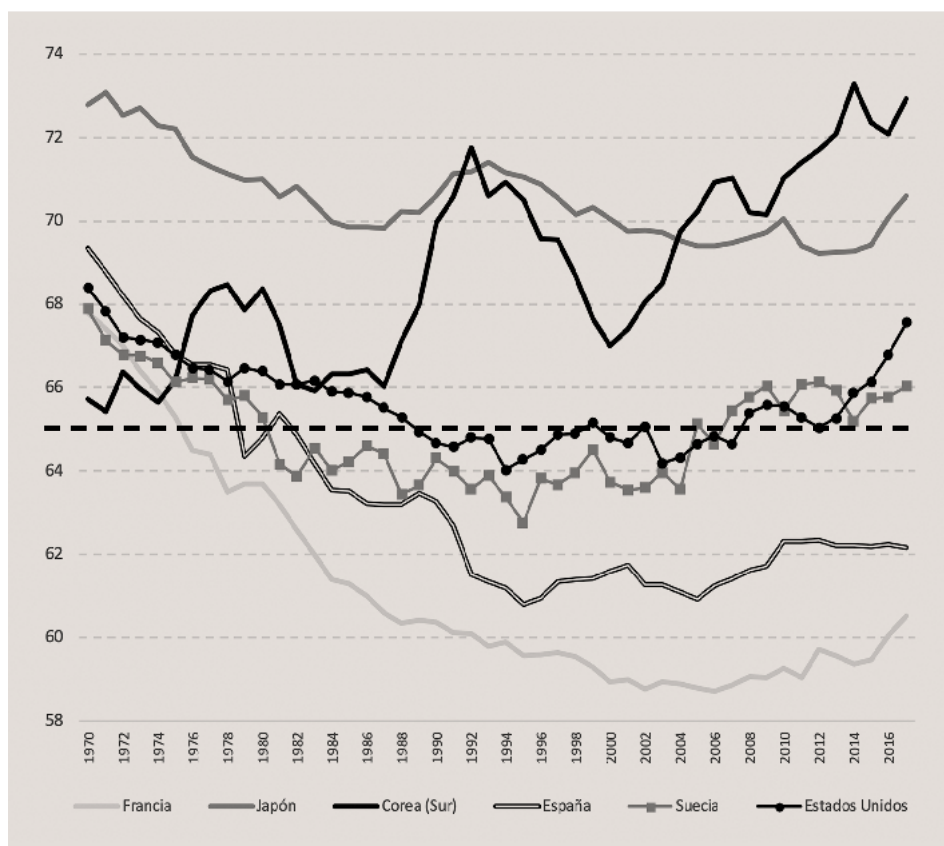
	1978	1988	1998	2008	2017	Δ 1978-2018
Varones	66,4	63,2	61,4	61,6	62,2	4,2
Mujeres	67,5	65,6	63,0	63,0	61,6	5,9

Fuente: OCDE (Average effective age of retirement).

⁴ La base de datos de la OCDE abarca el periodo de 1970 a 2017. Los datos para España anteriores a 1978 indican edades de salida del mercado de trabajo más próximas a los 70 que a los 65 años.

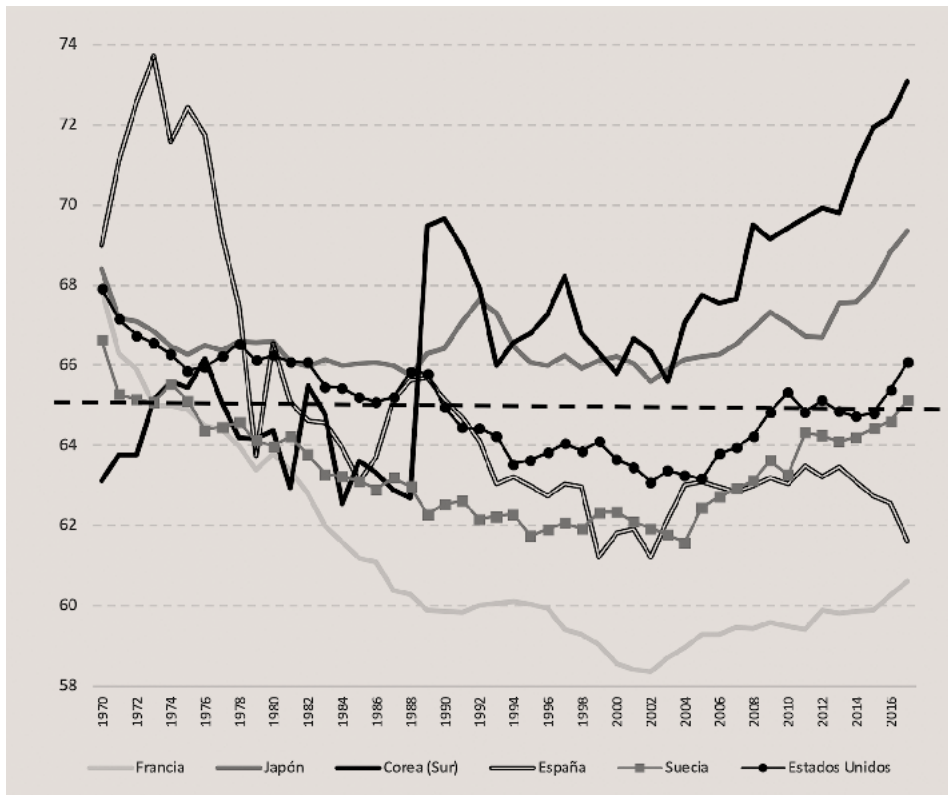
De acuerdo con los datos proporcionados por la OCDE, el descenso de las edades de salida del mercado de trabajo durante las últimas décadas ha sido especialmente acusado en algunos países, como Francia y España, que exhiben en nuestros días una edad media comparativamente baja, por debajo de 65 años. Países como Suecia y Estados Unidos (con Estados del Bienestar muy distintos entre sí) también vieron caer desde los años ochenta la edad media de salida del mercado de trabajo, pero en los últimos años han conseguido elevarla, registrando ya edades medias alrededor de 67 años. Más alta todavía es la edad media observada en países asiáticos como Japón y Corea del Sur, donde los trabajadores concluyen normalmente su fase productiva después de los 70 años (Gráficos nº 1 y 2).

Gráfico nº 1. **EDAD MEDIA DE SALIDA DEL MERCADO DE TRABAJO: VARONES (PAÍSES SELECCIONADOS, 1970-2017)**



Fuente: OCDE (Average effective age of retirement).

Gráfico nº 2. **EDAD MEDIA DE SALIDA DEL MERCADO DE TRABAJO: MUJERES (PAÍSES SELECCIONADOS, 1970-2017)**



Fuente: OCDE (Average effective age of retirement).

3. DE UN RÉGIMEN DE POCAS JUBILACIONES CORTAS A OTRO DE MUCHAS JUBILACIONES LARGAS

La compresión de la fase productiva expuesta en el apartado anterior ha coincidido en el tiempo con la consolidación de un proceso que comenzó a verificarse a partir de la segunda mitad del siglo XIX en las sociedades más desarrolladas: el control de la mortalidad, con el consiguiente crecimiento de la esperanza de vida. Hasta mediados del siglo XX, aproximadamente, los mayores progresos en esta materia se consiguieron en el extremo inferior de la vida (edades tempranas); a partir de entonces, se han concentrado en el extremo superior (edades avanzadas).

España consigna logros muy importantes y bien conocidos en la evolución de la esperanza de vida (Goerlich y Pinilla, 2006; Abellán y Pérez-Díaz, 2018; Chuliá, 2019a y 2019b). En un contexto demográfico como este, que los ciudadanos retrasen la incorporación a la fase productiva, prolongando la fase formativa, tiene sentido indivi-

dual y colectivo, ya que aumenta el tiempo durante el cual la persona y la sociedad pueden rentabilizar los conocimientos y las capacidades que han adquirido a través de la formación. En cambio, aunque el sentido individual de adelantar la salida del mercado de trabajo se comprende fácilmente (en concreto, disponer de más tiempo de vida libre de obligaciones productivas), el sentido colectivo es más dudoso, sobre todo, cuando el abandono de la fase productiva implica la asunción de la condición de perceptor de rentas públicas vitalicias en forma de pensiones u otro tipo de prestaciones.

En todos los sistemas de pensiones, la evolución positiva de la esperanza de vida, por sí sola y en ausencia de reformas que contrarresten su efecto, tiende a aumentar tanto el tamaño de la población jubilada como la duración media de las jubilaciones. Así ha ocurrido también en España, si bien durante los primeros cincuenta años de existencia del sistema de pensiones contributivas de la Seguridad Social una parte importante de la población mayor no ha formado parte de la población jubilada por no reunir los requisitos para acceder a la prestación correspondiente: es el caso de muchas mujeres que se dedicaron durante su edad laboral fundamentalmente al cuidado del hogar y la familia. Pero la proporción de cada generación con derecho a pensión de jubilación está creciendo y lo va a seguir haciendo en los próximos años como consecuencia de la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo desde los años ochenta del pasado siglo (Garrido, 1993; Ayuso y Chuliá, 2018). Este hecho, unido al gran volumen de los nacidos entre 1957 y 1977 (los *baby boomers* españoles)⁵, también empuja al alza la magnitud de la población perceptora de una pensión de jubilación durante las próximas décadas.

Cuadro nº 6. EDAD MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN Y ESPERANZA DE VIDA A LOS 64 AÑOS, VARONES (ESPAÑA, 2006-2017)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	Δ 2006- 2017
Edad media de las altas de jubilación	63,30	63,54	63,71	63,70	63,88	63,78	63,85	0,55
Esperanza de vida a los 64 años	18,47	18,72	19,17	19,28	9,84	19,92	19,91	1,44

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018: 189) e INE (Tablas de Mortalidad).

Todo indica, pues, que la evolución de un régimen de pocas pensiones de jubilación de corta duración media a otro de muchas pensiones y de larga duración se va a

⁵ Durante todo ese periodo el número anual de nacimientos superó la cifra de 640.000, acercándose en algunos años a 700.000.

acelerar en los próximos años si no se consigue retrasar sustancialmente la edad media de salida del mercado de trabajo. Ahora bien, las dificultades para lograr un retraso que al menos absorba el efecto del crecimiento de la esperanza de vida son considerables, como sugieren los datos recogidos en los cuadros 6 y 7.

Cuadro nº 7. EDAD MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN Y ESPERANZA DE VIDA A LOS 64 AÑOS, MUJERES (ESPAÑA, 2006-2017)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	Δ 2006- 2017
Edad media de las altas de jubilación	63,86	63,90	64,15	64,30	64,61	64,55	64,58	0,72
Esperanza de vida a los 64 años	22,56	22,73	23,31	23,33	23,82	23,94	23,86	1,30

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018:189) e INE (Tablas de Mortalidad).

El Informe Económico-Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2019 (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018) ofrece información sobre la edad media de las nuevas altas anuales en el sistema de pensiones de jubilación⁶ desde 2006 hasta 2018, cubriendo de este modo un periodo durante el cual la política de pensiones se ha orientado específicamente a retrasar la edad de jubilación por la vía de los incentivos y de la introducción de restricciones a las jubilaciones anticipadas y parciales, incluyendo la elevación progresiva de la edad ordinaria de jubilación de 65 a 67 años (hasta 2027).⁷ De acuerdo con el citado Informe, la edad media de las altas al sistema de la Seguridad Social ha mostrado una tendencia al alza desde 2006, aumentando tanto entre los hombres como entre las mujeres (0,55 años y 0,72 años hasta 2017, respectivamente).⁸ Sin embargo, al poner en relación esta evolución de la edad de las nuevas altas con la de la esperanza de vida a los 64 años,⁹ se aprecia que los avances en esta última variable han sido mayores: entre

⁶ Es decir, la edad a la que la mayor parte de la población empleada ha salido del mercado de trabajo en un determinado año. Otras formas posibles de salir definitivamente del mercado de trabajo diferentes a la de la jubilación son el paso a la inactividad, el reconocimiento de una discapacidad o el desempleo prolongado hasta una edad a la que poder jubilarse.

⁷ El retraso de la edad ordinaria de jubilación, dispuesto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, comenzó a hacerse efectivo el 1 de enero de 2013, año en el que el acceso a las jubilaciones parciales y anticipadas fue sometido a nuevas restricciones a través del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo.

⁸ Se toma el año 2017 (en lugar del 2018, último publicado), porque los datos de esperanza de vida (publicados por el INE) que se utilizan para el cálculo solo llegan hasta ese año.

⁹ Se toma esta edad porque es el número entero en torno al cual oscilan las altas de jubilación entre 2006 y 2017.

2006 y 2017, los varones han ganado 1,44 años de vida media, y las mujeres, 1,30 años. Por tanto, entre 2006 y 2017, la esperanza de vida a los 64 años de los varones ha crecido aproximadamente diez meses (0,89 años) más que la edad media de sus altas al sistema de jubilación; entre las mujeres, esa ventaja de la esperanza de vida se cifra en aproximadamente siete meses (0,58 años). Este sencillo ejercicio muestra cómo la velocidad de avance de la esperanza de vida «escapa» al retraso de la jubilación, incluso en un periodo en el que se han consignado avances efectivos en este objetivo central de la política de pensiones española.

4. LOS 65 AÑOS: ¿«BARRERA TIRÁNICA» O «ANSIADA META»?

Con todas las reservas que los supuestos contrafácticos aconsejan, cabe razonablemente pensar que si en 1916 los diputados del parlamento alemán (*Reichstag*) no hubieran aprobado el adelanto de la edad de jubilación de los 70 años —establecidos en la legislación sobre el seguro de vejez que impulsó el canciller Bismarck en los últimos años del siglo XIX— a los 65 años, el «problema de las pensiones» con el que lidian desde hace aproximadamente tres décadas todos los Estados del Bienestar tendría actualmente una entidad mucho menor. Y tal vez ni siquiera habría surgido si esa misma decisión de adelantar la edad de jubilación se hubiera justificado públicamente en virtud de razones demográficas, como la de aumentar en cinco años el período medio de cobro de la pensión (es decir, la distancia temporal entre la percepción de la primera prestación y la esperanza de vida media a los 70 años, edad de jubilación entonces vigente). Una justificación semejante habría introducido la demografía como variable relevante en la determinación de la edad de jubilación, respaldando la lógica de su revisión en función de la evolución de la esperanza de vida, como hoy proponen algunos expertos con el fin de afrontar el «riesgo de longevidad» y evitar (o, cuando menos, ralentizar) el aumento continuado de los periodos medios de jubilación y el consiguiente «riesgo de sostenibilidad financiera» de los sistemas de pensiones. Es evidente que adelantar la edad de jubilación de forma generalizada de 70 a 65 años, tal como hicieron los parlamentarios alemanes en plena Primera Guerra Mundial, resultaba más sencillo y eficaz desde el punto de vista de la comunicación y la legitimación políticas.

Lo cierto es que los 65 años, fijados de modo convencional y, al fin y al cabo, arbitrario —es decir, sin fundamento técnico alguno—, se convirtieron desde entonces en la edad de jubilación por excelencia en todos los sistemas de pensiones. Esa y no otra fue la edad elegida por los legisladores españoles de la Restauración cuando, en 1919, establecieron el Retiro Obrero Obligatorio en España, y la que permaneció en la legislación sobre pensiones del siglo XX, incluyendo la de creación de la Seguridad Social en 1963.¹⁰ Un siglo después de aquella decisión origi-

¹⁰ El art. 150 de la Ley 193/1963 sobre Bases de la Seguridad Social establecía como primera condición para el reconocimiento del derecho a la pensión de vejez el cumplimiento de los 65 años.

nal, aun cuando los cambios demográficos, sociales y económicos (incluyendo el aumento de la cualificación de la mano de obra, la transformación sectorial de la economía y la utilización de nuevas tecnologías en el trabajo) podrían haber favorecido un alargamiento de las carreras laborales, los 65 años gozan de fuerte arraigo social como frontera entre la fase de actividad y de inactividad incluso en países, como España, en los que ha dejado de ser la referencia legal para el cobro de una pensión completa.¹¹

Los 65 años se perciben en ocasiones como una imposición que trunca la voluntad de muchos trabajadores de mantenerse laboralmente activos y seguir acumulando derechos de jubilación o capitales para su disfrute durante el período posterior de inactividad (Herce, 2016). Legalmente, sin embargo, la jubilación forzosa desapareció en 2012¹² y, aunque se ha reintroducido recientemente, es aplicable bajo condiciones bastante estrictas. De tal manera, incluso cumpliendo los requisitos para acceder a la jubilación, los trabajadores pueden seguir empleados si así lo deciden. Ahora bien, según una encuesta realizada en 2017 a una muestra representativa de la población española de 18 a 65 años por el Instituto BBVA de Pensiones, casi nueve de cada diez entrevistados manifestaron su preferencia por jubilarse a los 65 años (31%) o antes de esa edad (55%) y solo uno de cada veinte (5%) contestó que le gustaría jubilarse después de los 65 años.¹³ Aun cuando tres cuartas partes de esa misma muestra encuestada se mostraron a favor de que «cada cual decida libremente su edad de jubilación y cobre más o menos, según lo que haya cotizado»,¹⁴ la mayoría (sin diferencias significativas entre grupos de edad) declaró no querer seguir trabajando más allá de los 65 años.

Estos datos ofrecen más respaldo a la idea de los 65 años como «ansiada meta» que como «barrera tiránica». Con todo, el fuerte arraigo que en el imaginario colectivo tiene la idea según la cual los 65 años marcan la edad a la que debe producirse (o haberse producido ya) la transición de la etapa productiva a la de descanso no debe hacer olvidar la existencia de otros factores que proporcionan sólido sustento a esa «edad social de jubilación», entre ellos, los intereses de muchas empresas por contar con plantillas más jóvenes, con conocimientos más actualizados, menos protegidas por los derechos derivados de la antigüedad laboral y con salarios más bajos.

¹¹ Además de en España, en Alemania, Francia, Dinamarca, Portugal y Grecia también se ha aumentado la edad de jubilación de 65 a 67 años.

¹² En virtud de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Ha sido reintroducida, no obstante, a través del Decreto-Ley 28/2018.

¹³ Un 9% no dio una respuesta concreta. Instituto BBVA de Pensiones (2017) incluye un resumen de los resultados de esta encuesta.

¹⁴ En la misma línea, otra encuesta representativa de la población mayor de 59 años, realizada un año después también por el Instituto BBVA de Pensiones (2018), arrojó la preferencia mayoritaria (65%) por que no exista una edad de jubilación máxima, de manera que «cada cual debería poder trabajar hasta que quisiera».

5. CONCLUSIONES

Un siglo después de que la edad de retiro por vejez se estableciera convencionalmente en 65 años, esta cifra mantiene su carácter emblemático como demarcación entre el empleo y la jubilación, y no solo entre la opinión pública, sino también entre los expertos y los representantes de las instituciones. Así se comprueba en múltiples informes y estadísticas oficiales (nacionales e internacionales), donde esta edad continúa apareciendo como la que señala la salida de la vida laboralmente activa y el inicio de la vejez. Sin embargo, los 65 años de hoy tienen muy poco que ver con los de hace cien años. La población que ha cumplido esa edad ha cambiado radicalmente durante el último siglo: ha crecido en tamaño, su edad cronológica se ha elevado y todo apunta a que su edad biológica ha disminuido. Compartir la longevidad con mucha más gente y controlar mejor los problemas de salud y capacidad funcional redundan probablemente también en una valoración más positiva de la propia edad (es decir, en una mejora de la edad subjetiva). Pero a pesar de este rejuvenecimiento fisiológico y psicológico de la población cronológicamente «mayor», los 65 años parecen mantener su tenaz resistencia a ser desplazados como «edad social de jubilación».

El desarrollo de los Estados del Bienestar ha comprimido la fase productiva de las biografías laborales alterando el equilibrio entre los tiempos de vida dedicados a la formación, a la producción y al descanso de una manera que seguramente nadie dudaría en considerar superior desde la perspectiva de la calidad de vida. Las fases de formación y de descanso han ido ganando en longitud a costa de la fase de producción. En concreto, la fase de descanso se ha prolongado como resultado de dos procesos concurrentes: el adelanto de la salida del mercado de trabajo y el aumento de la esperanza de vida (particularmente, a edades avanzadas). En respuesta al crecimiento de la población jubilada y de la duración media de las jubilaciones, muchos países han impulsado en los últimos años medidas para aumentar la edad de salida del mercado de trabajo. Las adoptadas en España han conseguido solo moderadamente ese objetivo. Su limitada efectividad y la proximidad a la edad de jubilación de las voluminosas cohortes del *baby boom* —que, además, traen consigo un incremento significativo del porcentaje de mujeres con derecho a pensión de jubilación— justifican la preocupación por el previsible aumento del gasto en pensiones y su sostenibilidad.

La cuestión fundamental no es la de si el Estado puede satisfacer el pago de las prestaciones y servicios que demanda la población definitivamente «deslaboralizada», sino la de si lo puede hacer sin perjuicio del bienestar del resto de los ciudadanos. El problema de la sostenibilidad es económico, pero también social, porque difícilmente se puede avanzar en su manejo sin que el conjunto de la sociedad cobre conciencia de las transformaciones decisivas que se han producido en la composición demográfica de la población y en la extensión del ciclo vital de los individuos,

como resultado de las cuales ha crecido intensamente, y va a seguir creciendo en las próximas décadas, el segmento de población dependiente de rentas públicas que el Estado se ha comprometido a procurar vitaliciamente.

Contener el crecimiento de ese colectivo sin desproteger a quienes lo forman exige asumir la necesidad de cambiar la gestión social del tiempo de vida, prolongando la duración de la fase productiva y elevando, en consecuencia, la edad efectiva de salida del mercado de trabajo. Otras sociedades han conseguido en los últimos años desplazar significativamente hacia arriba esa edad. Cómo lo han hecho y con qué implicaciones económicas y sociales son preguntas que merece la pena contestar cuanto antes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABELLÁN, A.; PÉREZ DÍAZ, J. (2018): «Envejecimiento demográfico y vejez en España». *Panorama Social*, nº 28, pp. 11-47.
- AYUSO, M.; CHULIÁ, E. (2018): «¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?», *BBVA Mi Jubilación: Documento de trabajo*, nº 22.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990): *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- CHULIÁ, E. (2019a): «El envejecimiento de la población. Datos y debates», *Cuadernos del Círculo Cívico de Opinión*, nº 24 (Ante el envejecimiento demográfico), pp. 9-22.
- (2019b): «La evolución de la población contemporánea: motivos para la satisfacción y la inquietud», *ICE Revista de Economía*, nº 908, pp. 9-21.
- GARRIDO, L. (1993): *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GARRIDO, L.; CHULIÁ, E. (2005): *Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España*. Madrid: CES.
- GOERLICH GISBERT, F.J.; PINILLA PAREJÁ, R. (2006): *Esperanza de vida en España a lo largo del siglo XX. Las tablas de mortalidad del Instituto Nacional de Estadística*. Bilbao: Fundación BBVA.
- HERCE, J.A. (2016): «El impacto del envejecimiento de la población en España», *Cuadernos de Información Económica*, 251: 39.
- INSTITUTO BBVA DE PENSIONES (2017): *V Encuesta sobre jubilación y hábitos de ahorro*. Madrid: BBVA (resumen de los principales datos en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/encuesta2017/doc/Encuesta-BBVA-Mi-Jubilacion-2017.pdf>).
- JYLHÄVÄ, J.; PEDERSEN, N.L.; HÄGG, S. (2017): «Biological Age Predictors», *EBioMedicine (The Lancet)*, 21: 29-36.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2018): *Seguridad Social. Proyecto de Presupuestos, Ejercicio 2019*. Madrid: MTMSS.
- RUBIN, D.C.; BERNTSEN, D. (2006): «People over Forty Feel 20% Younger than their Age: Subjective Age across the Lifespan», *Psychon Bull Rev* 13(5), 776-780.